



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESAS

CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA:

**Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus
características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo
2009-2020.**

AUTORES:

Moran Vera, Anthony Miguel

Pincay Palacios, Juan Manuel

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Economista**

TUTOR:

Eco. Pacheco Bruque Marlon Estuardo.

Guayaquil, Ecuador

2022-2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESAS

CARRERA DE ECONOMÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por Moran Vera Anthony Miguel y Pincay Palacios Juan Manuel, como requerimiento para la obtención del título de Economista.

TUTOR (A)

Pacheco Bruque Marlon Estuardo

f: _____

DIRECTOR DE LA CARRERA

Guillen Franco Erwin José

Guayaquil, a los 09 del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESAS

CARRERA DE ECONOMIA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Moran Vera Anthony Miguel & Pincay Palacios Juan Manuel

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020**, previo a la obtención del título de **Economista**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil,

LOS AUTORES:

f. _____

Moran Vera Anthony Miguel



Firmado electrónicamente por:
**JUAN MANUEL
PINCAY
PALACIOS**

f. _____

Juan Manuel Pincay Palacios



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESAS

CARRERA DE ECONOMIA

AUTORIZACIÓN

Yo, Moran Vera Anthony Miguel & Pincay Palacios Juan Manuel

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoridad.

Guayaquil,

LOS AUTORES:

f. _____

Moran Vera Anthony Miguel



Firmado electrónicamente por:
**JUAN MANUEL
PINCAY
PALACIOS**

f. _____

Juan Manuel Pincay Palacios



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESAS

CARRERA DE ECONOMIA

REPORTE DE URKUND



Document Information

Analyzed document	REVISION FINAL URKUND.docx (D158113586)
Submitted	2/8/2023 1:57:00 AM
Submitted by	
Submitter email	anthony.moran03@ucu.ucsg.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	marlon.pacheco.ucsg@analysis.orkund.com

TUTOR:

Eco. Pacheco Bruque Marlon Estuardo.Mgs.

AUTORES:

f.

Moran Vera Anthony Miguel



Firmado electrónicamente por:
**JUAN MANUEL
PINCAY
PALACIOS**

f. _____

Juan Manuel Pincay Palacios

AGRADECIMIENTO DE ANTHONY MORAN

En primer lugar, a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mis padres Miguel Justiniano Moran Ronquillo y Elena Maribel Vera Vera que creyeron en mi desde el inicio de mi carrera; con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A mi hermana Genesis por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

AGRADECIMIENTO DE JUAN PINCAY

Primero le agradezco a Dios por darme esa fuerza que necesito, ser mi guía y protector durante todos los años de estudio.

También le agradezco a mi madre y abuelos: Zaida Palacios Macias, Bélgica Macias Llorente y Manuel Palacios Cali por ser los pilares financieros, éticos y de motivación para poder realizar uno de mis sueños. Por estar allí en todo momento y proveerme de buenas vivencias, modales, valores y llenar mi alma, cuerpo y corazón.

A mi tutor Marlon Pacheco y los profesores que he tenido durante toda la carrera por brindar su conocimiento y poner a prueba lo aprendido en toda la carrera mediante evaluaciones prácticas y realización de tutorías.

A mis queridos compañeros y amigos de la universidad y demás amistades que hice en el transcurso, los cuales depositaron su confianza y buenos deseos para poder cumplir con mi objetivo, con los cuales se compartieron muchas risas y anécdotas.

DEDICATORIA DE ANTHONY MORAN

Finalmente quiero dedicar esta tesis a toda mi familia, amigos y compañeros, por apoyarme cuando más las necesitaba, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias familia, amigos y compañeros, siempre las llevare en mi corazón.

DEDICATORIA DE JUAN PINCAY

Quiero dedicar esta tesis a toda mi familia, especialmente a mis abuelitos quienes siempre anhelaron verme graduado, a mi mamá por estar siempre allí apoyando y brindándome su apoyo y compañía en cada momento, a mis amigos y compañeros, por sus palabras de apoyo y la ayuda brindada, y a todas las personas fueron parte del proceso.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESAS

CARRERA DE ECONOMIA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Econ. Erwin Jose Guillen Franco, Mgs.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	XIX
ABSTRACT	XX
CAPITULO 1	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Planteamiento de problema.....	3
1.3 Objetivos	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación	6
1.4.1 Económico	6
1.4.2 Social	6
1.4.3 Académico	7
1.5 Preguntas de investigación.....	7
1.6 Hipótesis	7
1.7 Limitaciones.....	8
CAPÍTULO 2	9
2.1 Marco teórico	9
2.1.1 Teoría de crecimiento económico.....	9
2.1.2 Teoría del trabajo.....	13
2.2 Marco conceptual.....	15

2.2.1	Sectores económicos.....	15
2.2.2	Contexto nacional de los sectores económicos.....	16
2.2.3	Empleo.....	17
2.2.4	Tipos de empleo.....	17
2.2.5	Empleo en el contexto ecuatoriano.....	18
2.2.6	Participación laboral	18
2.2.7	Participación de la mujer	19
2.2.8	Factores determinantes de la participación laboral femenina.....	19
2.2.9	Desarrollo	20
2.2.10	Desarrollo socioeconómico	20
2.2.11	Desempeño laboral	21
2.2.12	Evaluación del desempeño laboral	22
2.2.13	Ventajas competitivas en la participación de la mujer en lo laboral ..	23
2.2.14	Beneficios de la participación laboral de la mujer	23
2.2.15	Crecimiento económico y mano de obra femenina	26
2.2.16	Mano de obra femenina e ingresos salariales	27
2.2.17	Relación mano de obra femenina y horas laborales	27
2.2.18	Relación empleabilidad y etnia.....	28
2.2.19	Relación empleabilidad y edad.....	28
2.2.20	Relación empleabilidad y área.....	28
2.2.21	Relación empleabilidad y educación	29
2.3	Marco referencial	29
2.4	Marco Legal	31
CAPÍTULO 3		40

3.1	Metodología	40
3.2	Enfoque de investigación.....	40
3.3	Diseño de investigación	40
3.4	Alcance de investigación	41
3.5	Fuentes de recolección de información.....	41
3.6	Población y muestra.....	42
3.7	Identificación de variables y relación de variables.....	42
3.8	Herramientas de análisis	47
CAPÍTULO 4		54
4.1	Resultados.....	54
4.1.1	Caracterización de la empleabilidad de la mujer según variables de aspecto social. 54	
4.1.1.1	Evolución participación laboral de las mujeres según área.....	55
4.1.1.2	Evolución participación laboral de las mujeres según edad.....	57
4.1.1.3	Evolución participación laboral de las mujeres según estado civil.	58
4.1.1.4	Evolución participación laboral de las mujeres según educación...59	
4.1.1.5	Evolución participación laboral de las mujeres según etnia.	60
4.1.1.6	Evolución participación laboral de las mujeres según ocupación...61	
4.1.1.7	Evolución participación laboral de las mujeres según personas con las que trabaja. 63	
4.1.1.8	Evolución participación laboral de las mujeres según horas laborales.	
		64

4.1.1.9	Evolución participación laboral de las mujeres según ingresos percibidos.	65
4.1.1.10	Evolución participación laboral de las mujeres según seguro.....	66
4.1.2	Caracterización de la empleabilidad de la mujer en los diferentes sectores económicos y su impacto en los resultados económicos.....	67
4.1.2.1	Análisis de las mujeres empleadas según los sectores económicos de Ecuador 2009-2020.....	67
4.1.2.2	Análisis del VAB según los sectores económicos de Ecuador y su relación con las mujeres empleadas 2009-2020.....	70
4.1.2.3	Análisis de las horas laborales promedio según los sectores económicos de Ecuador y su relación con las mujeres empleadas 2009-2020.....	74
4.1.2.4	Análisis de los ingresos promedios percibidos a empleadas según los sectores económicos de Ecuador y su relación con las mujeres empleadas 2009-2020.	76
4.1.3	Análisis data panel sobre la influencia de la participación laboral activa de la mujer dentro de los diferentes sectores económicos de Ecuador.....	78
4.1.4	Análisis probabilístico de la participación laboral aplicado a las mujeres ecuatorianas según sus características sociales en los diferentes sectores económicos del país.	81
4.2	Discusiones	91
CAPÍTULO 5		93
5.1	Conclusiones y recomendaciones	93
5.2	Conclusiones	93
5.3	Recomendaciones	95

ANEXOS.....107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Condición de Actividad – Personas con empleo.....	17
Figura 2 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Área Urbana.	55
Figura 3 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Área Rural.	56
Figura 4 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Edad.....	57
Figura 5 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Estado Civil.	58
Figura 6 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Educación.	59
Figura 7 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Etnia.....	60
Figura 8 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Ocupación.....	61
Figura 9 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Personas con las que Trabaja.....	63
Figura 10 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Horas Laborales Semanales.....	64
Figura 11 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Ingresos Mensuales Percibidos.....	65
Figura 12 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Seguro Social.....	66
Figura 13 Evolución Empleadas Mujeres por Sectores.....	68
Figura 14 Evolución VAB por Sectores.....	71
Figura 15 Evolución Ingresos Promedios de Mujeres por Sectores.....	74
Figura 16 Evolución Horas Promedio de Mujeres por Sectores.	76
Figura 17 Participación Evolutiva de las Mujeres según Sectores Económicos.....	26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	9
Tabla 2.....	21
Tabla 3.....	22
Tabla 4.....	24
Tabla 5.....	42
Tabla 6.....	44
Tabla 7.....	47
Tabla 8.....	50
Tabla 9.....	69
Tabla 10.....	72
Tabla 11.....	73
Tabla 12.....	75
Tabla 13.....	77
Tabla 14.....	79
Tabla 15.....	80
Tabla 16.....	82
Tabla 17.....	84
Tabla 18.....	85
Tabla 19.....	86
Tabla 20.....	87
Tabla 21.....	88
Tabla 22.....	90
Tabla 23.....	3
Tabla 24.....	9

Tabla 25	10
Tabla 26	11
Tabla 27	12
Tabla 28	13
Tabla 29	14
Tabla 30	15
Tabla 31	16
Tabla 32	17
Tabla 33	18
Tabla 34	19
Tabla 35	20
Tabla 36	21
Tabla 37	22
Tabla 38	23
Tabla 39	24
Tabla 40	25
Tabla 41	27
Tabla 42	30
Tabla 43	33
Tabla 44	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha planteado como objetivo general determinar los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores productivos en Ecuador periodo 2009-2020, por lo cual para llegar al cumplimiento del objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos: determinar modelos teóricos para el análisis de la participación laboral femenina y su inserción laboral, analizar la evolución de la participación laboral femenina en los diferentes sectores económicos del país durante el periodo 2009-2020, reconocer los factores que limitan el acceso de la mujer a los diferentes sectores económicos del país, y determinar la incidencia de la participación laboral femenina en los sectores económicos del país..

El método aplicado es mixto con un diseño de estudio descriptiva, probabilística y de regresión lineal. La herramienta de análisis de datos usada para el presente estudio fue el software R Studio y el uso de Excel para la creación de las datas.

Como conclusión se obtuvo que la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral tiende al alza, de igual manera sus ingresos tienden a subir, y las horas laborales disminuyen. Se observa que la cantidad de aseguradas históricamente también fluye hacia el incremento. El aporte de mujer a los diferentes sectores de la economía ecuatoriana es representativo en la producción, y en los ingresos mensuales de ellas.

KEYWORDS: Sectores económicos, participación laboral femenina, mujeres, producción, factores sociales, crecimiento económico.

ABSTRACT

The present research work has raised as a general objective to determine the effects of female labor participation given its social characteristics in the different productive sectors in Ecuador period 2009-2020, for which in order to reach the fulfillment of the general objective, the following objectives were raised determine: determine theoretical specifics for the analysis of female labor participation and their labor insertion, analyze during the evolution of labor participation female models in the different economic sectors of the country in the period 2009-2020, recognize the factors that limit the access of the women to the different economic sectors of the country, and determine the incidence of female labor participation in the economic sectors of the country.

The applied method is mixed with a descriptive, probabilistic, and linear regression study design. To the data analysis tool used for this study was the R Studio software and the use of Excel for the creation of the data.

As a conclusion, it was obtained that the number of women who participate in the labor market tends to rise, in the same way their income tends to rise, and working hours decrease. It is observed that the number of insured historically also flows towards the increase. The contribution of women to the different sectors of the Ecuadorian economy is representative in production, and in their monthly income.

KEY WORDS: Economic sectors, female labor participation, women, production, social factors, economic growth

CAPITULO 1

1.1 Antecedentes

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la participación laboral femenina en diferentes sectores económicos de Ecuador, analizando la influencia de las características sociales a la hora de obtener empleo y su impacto en el sector, el cual es medido en base a sus horas trabajadas, la remuneración recibida y las ganancias del sector.

En la sección primera se establece la introducción con objetivo de dar a conocer la problemática de la investigación siendo este el efecto discriminatorio en las mujeres de Ecuador para la inserción en el mercado laboral. Adhiriendo la justificación por la cual se da la presente investigación y la estructuración de la investigación.

En la sección dos se desarrolla la teoría relacionada al ámbito social y económico que envuelva a la mujer y su inserción en el mercado de trabajo. Abordando temas sociales que definan la estructura social del individuo, y los resultados económicos de la participación de las mujeres diferenciados en los sectores económicos. Es a partir del marco teórico donde se plantea la hipótesis de que el aumento de la participación laboral femenina aumenta la calidad del entorno de trabajo, dadas las variables salarios, horas y rentabilidad del sector; y que la inserción laboral de la mujer está delimitada bajo ciertas discriminantes sociales en base al sector económico donde sea participe.

En la sección tres se presenta la metodología investigativa, la cual para obtener los resultados de como incide la participación de la mujer en el entorno económico de los sectores productivos del país se procede a realizar un data panel, mientras que para conocer

los factores que limitan el acceso de la mujer a dichos sectores se realizan modelos logit con cortes de periodos de tres años.

1.2 Planteamiento de problema

Los países de América Latina y el Caribe, desde 1994 aprobaron el Programa de Acción Regional para las mujeres, comprometiéndose a cumplir con los objetivos establecidos referentes a la participación de las mujeres en las actividades económicas. (Avolio y Di Laura, 2017). Las políticas macroeconómicas de cada país son condicionantes relevantes en la relación del empleo con las mujeres, de igual manera lo son la legislación laboral y los atributos personales (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura & Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2009).

En el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (2018), se habla respecto a los roles en función al sexo, mismos que depende de la religión, región y los hogares. El estado civil es una determinante para la situación de empleo en una mujer pues existe menos posibilidad de que una mujer casada o con pareja obtenga un trabajo remunerado o se dedique a la búsqueda de este. Además de su clasificación según el estado civil, Aguinaga Barragán et al. (2019) nos indican que se encuentran la clasificación en base a su auto percepción y el trato que reciben como tal, siendo los agentes del sector rural los que mayormente se denominan indígenas o campesinas. Los derechos de estas mujeres representan una brecha grande respecto al país pues muy pocas acceden a beneficios sociales y laborales, llegando a ser no remunerado en ocasiones. Respecto a la educación, Bustelo et al. (2019) en su investigación mencionan que, en la actualidad, en carreras terciarias y universitarias las mujeres representan el 60% de los graduados. No obstante, tan solo existe

un 30% de graduadas en carreras STIM (acrónimo que sirve para designar las disciplinas académicas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.)

En la sociedad actual, hombres y mujeres se ven confrontados a obstáculos para su desarrollo. La relación de poder existente se basa en construcciones socioculturales que encasillan a determinadas expectativas y comportamientos según su género (Caro Sachetti y Petrone, 2021). A pesar de los esfuerzos y el sorteo de los obstáculos para la inserción laboral de la mujer, se registran mayores tasas de informalidad y desempleo para ellas. Sus puestos de trabajo son de menor jerarquía y concentrados en sectores menos dinámicos (Caro Sachetti et al., 2019). Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) por cada 100 hombres en situación de pobreza existirán 118 mujeres bajo la misma situación, dicha brecha se expande mientras más joven es el sujeto. Kali Pal et al. (2022) en su reporte, para América Latina y el Caribe indican que la brecha de género se ha cerrado en un 72,6%, lo cual conlleva a que aproximadamente sesenta y siete años la brecha este totalmente cerrada.

En el estudio de Ramos Trávez (2021), se observa que para el caso de una mujer ecuatoriana esté empleada existen ciertas características sociales que le aportan de probabilidades de éxito, lo cual, por sobre el rasgo discriminatorio de ser mujer radican más factores sociales del perfil de la mujer que condiciona su obtención de trabajo.

Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural (2020) indica que en Ecuador existe una brecha en la participación laboral, entre hombres y mujeres, de un 32%. Además, indica que la brecha es indistinta entre el área rural y urbana, no existe diferencia apreciable. No obstante, se aprecia que la mujer indígena presenta mayor participación laboral que el resto. En el boletín de la Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021) el desempleo por sexo

presenta una diferencia importante en tres puntos porcentuales entre hombres y mujeres en PEA, con un 3,8% y 7,1% respectivamente. Mientras que por el lado de las personas empleadas indican que las mujeres poseen una tasa de empleo no remunerado tres veces mayor que los hombres.

La participación laboral de las mujeres es un tema de consideración a nivel mundial, pues se busca eliminar la brecha existente entre la participación de hombres y mujeres. Además de la brecha existente dada la diferencia hombre-mujer también existen discriminantes sociales que condicionan la participación de la mujer, las cuales vienen dadas por sus distintivos personales. Por su parte Coral Benavides (2022), en su estudio indica que a mayor participación femenina existe mayor ganancia y reduce la pobreza por ingreso, haciendo de la mujer un factor importante en la economía del hogar. El estudio presente se enfoca en analizar dichas condicionantes dados los distintivos personales de las mujeres para cada sector económico de Ecuador y analizar el impacto en cada sector producido por su participación.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores productivos en Ecuador periodo 2009-2020.

1.3.2 Objetivos específicos

Para llegar al logro del objetivo general, surgen los objetivos específicos:

- Determinar modelos teóricos para el análisis de la participación laboral femenina y su inserción laboral.
- Analizar la evolución de la participación laboral femenina en los diferentes sectores económicos del país durante el periodo 2009-2020.
- Reconocer los factores que limitan el acceso de la mujer a los diferentes sectores económicos del país.
- Determinar la incidencia de la participación laboral femenina en los sectores económicos del país.
- Plantear propuestas de mejora para el aumento de la mujer en los sectores económicos de Ecuador.

1.4 Justificación

La siguiente investigación servirá para conocer los factores que inciden para que una mujer sea partícipe del mercado laboral y cuáles son los efectos en la economía de su participación.

Se divide el aporte de la presente en:

1.4.1 Económico

Brindar propuestas de acciones, tendientes a la mejora de la participación laboral de la mujer en los diferentes sectores económicos del país. E informar de cómo se relaciona la participación de la mujer en los aspectos económicos diferenciando entre sectores.

1.4.2 Social

Brindar información a la sociedad para que conozca la situación actual de la participación de la mujer en el mercado laboral y el entorno que presenta para cada sector económico

productivo. Proporcionar información respecto a la evolución de las características sociales de las mujeres empleadas.

1.4.3 Académico

Este trabajo servirá de material de estudio tanto para docentes, como para estudiantes que deseen conocer la situación actual de la participación laboral de la mujer y la estructuración socioeconómica de cada sector económico del país. A su vez, permitirá la continuidad de posibles investigaciones relacionadas al tema.

1.5 Preguntas de investigación

La presente investigación tiene como finalidad determinar la incidencia del perfil social de la mujer en su probabilidad de participación en el mercado laboral y los efectos que logra la inserción de la mano de obra femenina en los diferentes sectores económicos en Ecuador durante el periodo 2009-2020, con lo cual se plantean las siguientes preguntas de investigación:

¿Una mayor participación laboral de la mujer modifica el entorno laboral de los sectores productivos económicos del país?

¿Existen características sociales en las mujeres que mejoren las probabilidades de participar activamente en el mercado laboral?

1.6 Hipótesis

El aumento de la participación laboral femenina aumenta la calidad del entorno de trabajo (mayor salario, reducción de horas y aumento de rentabilidad dentro del sector).

La inserción laboral de la mujer en un sector económico específico está delimitada bajo ciertas características sociales (etnia, educación, edad, área demográfica, estado civil).

1.7 Limitaciones

Para el presente estudio se tuvieron las siguientes limitaciones:

- Disminución de datos en los modelajes logit debido a la creación de una data matriz balanceada, con el fin de evitar en medida posible errores en la normalidad, ajuste y heteroscedasticidad.
- Información de datos como horas e ingresos obtenidos mediante promedios de la data matriz balanceada.
- La presente investigación no proporciona información de una comparativa entre hombres y mujeres respecto a la situación de empleabilidad ni su impacto en los diferentes sectores de la economía, la información proporcionado corresponde a una caracterización de la empleabilidad de mujeres y su impacta en los resultados económicos al igual que las probabilidades de las mujeres de ser participes en ciertos sectores dadas sus características sociales.

CAPÍTULO 2

En el presente capítulo, como contexto del trabajo sobre el cual se realiza la investigación, se desarrollan las teorías para llegar al problema de estudio; es decir, la mirada filosófica desde donde se extrae y recopila el análisis de los datos que sostiene a las variables de conocimiento asimiladas. El fundamento teórico de la investigación está basado en varias teorías sobre el derecho que tiene la mujer dentro del campo laboral:

2.1 Marco teórico

2.1.1 Teoría de crecimiento económico

Tabla 1

Cuadro de Teorías del Crecimiento Económico

Autor	Año	Teorias
Ramsey	1928	Creó el tratamiento de la optimización en el tiempo del comportamiento de los hogares yendo más allá de su simple aplicación de la teoría del consumo, actualmente es difícil hablar acerca de la teoría del consumo, de los precios de los activos o incluso del ciclo económico; hoy en día se utiliza la función Cobb-Douglas la que anteriormente era la función de utilidad Intertemporal.

Harrod y Domar	1950	Integraron el análisis keynesiano en la teoría del crecimiento económico, utilizando funciones de producción con escaso grado de sustitución entre los factores para argumentar que el sistema capitalista era inestable.
Solow	1956	Manifesto que el principal factor del crecimiento económico es el cambio tecnológico que debe de existir en la sociedad.
Kaldor	1961	El Aumento del producto per capita y del capital per capita, Produce una ganancia continua y un coeficiente de capital, esto llega a una distribución estable del ingreso entre el capital y trabajo dando como resultado un crecimiento productivo
Kutznetz	1966	Aumento dentro del producto per capita y el trabajador
Mishan	1967	El aumento del valor en el mercado ajustándose a la inflación de los bienes y

servicios producidos por una economía en
el tiempo

Corden	1971	Extiende la teoría neoclásica incluyendo el sector externo dentro del modelo de Solow, en la cual genera apertura para los países hacia el mercado internacional
Feder	1983	Introduce las funciones de externalidades. Estas extensiones que se dieron en al modelo de Solow, pero se siguió manteniendo que a lo largo del tiempo las externalidades desaparecen, las externalidades sólo producen efectos temporales sobre la tasa de crecimiento del PIB por habitante; los resultados que se obtuvieron en la economía cerrada se extiende para las economías abiertas hacia el mercado internacional
Cameron	1990	Aumento de los bienes y servicios que se producen dentro de la sociedad

Martinez	1996	Proceso de los productos a lo largo de los tiempos
Fermoso	1997	Incremento cualitativo y cuantitativo De la renta Dell país dentro de un lapso determinado
Colom	1998	Incremento de capital y mayor disponibilidad de un bien genera gasto a la sociedad en la cual genera una baja a la economía
Folch	1999	La falta del aumento de la economía genera menor desarrollo al país.
Valpy	2007	La utilización de los activos productivos Con mayor eficiencia, generará un alza a la economía
Currie	2012	La producción genera crecimiento al país
Bouillon	2012	Propone que el aumento de producción por cada trabajador, generara mayor crecimiento a la sociedad
Abarca	2015	Aprovecha en su totalidad los recursos

ONU	2015	Permite a los países mejorar el nivel de vida De la población, erradicando la pobreza
Enríquez	2016	Propone medir el crecimiento a través de la tasa de crecimiento del PIB y calculándola en términos reales para eliminar la inflación.
Papadopolos	2016	Aumento de los servicios de una población y se compara con los datos del año anterior, la variable que mide el crecimiento económico de un país es el PIB

Nota: Adaptado de (Ortiz et al., 2020)

2.1.2 Teoría del trabajo

(Tomalá, 2018) en su estudio, citando a la teoría clásica dada por Adam Smith, menciona que, el empleo viene dado por la variación de los salarios, esta teoría quiere decir que cuando los salarios se encuentran bajos, la tasa de empleo aumenta, pero si el salario llega a aumentar automáticamente la tasa de empleo baja.

En una competencia perfecta, el pleno empleo se logra cuando los trabajadores están dispuestos a incorporarse en el mercado laboral por salarios bajos, y así las empresas aumentarían la demanda del factor trabajo, queriendo decir que, si los salarios son muy bajos, el empleo aumentaría para las personas que no tienen trabajo

De igual manera, en la misma investigación, se menciona que David Ricardo determinó que los factores de producción eran los generadores del empleo, esto quiere decir que, si aumenta la maquinaria, también aumenta la demanda laboral, y como consecuencia tendría un aumento de producción para la empresa. El empleo es un medio para que las personas obtengan los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades materiales básicas. También constituye una necesidad básica en sí mismo, en tanto que proporciona al ser humano una sensación de reconocimiento y utilidad en la sociedad

Las personas que tienen un empleo según Roberto podrán clasificarse en tres grupos:

- Empleo adecuado: se refiere a personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales
- Empleo inadecuado: se refiere a personas con empleo que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no, desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria de las personas en condición de subempleo, otro empleo inadecuado y no remunerados

- Empleo no clasificado: Son aquellas personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, o no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo del resto de categorías.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Sectores económicos

(Gestión, 2019) se trata de divisiones de las actividades económicas productivas que comparten características comunes entre sí, y ayudan para estudio de competitividad o complementación entre ella; cada sector posee subdivisiones usadas para el análisis de crecimiento. Para el presente estudio las categorías utilizadas de los sectores económicos comprenden: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Comercio, Construcción, Explotación minas y canteras, Industrias Manufactureras y, Servicios.

Según (DINOR, 2012), en el Manual de Usuario CIIU, refiere a la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca como “la explotación de recursos naturales vegetales y animales, es decir, las actividades de cultivo, cría y reproducción de animales, explotación maderera y recolección de otras plantas, de animales o de productos animales en explotaciones agropecuarias o en su hábitat naturales.” Al comercio como, la venta al por mayor y menor de mercancías, incluyendo la reparación de vehículos automotores y motocicletas. Al sector de la construcción lo refiere como “Las actividades corrientes y especializadas de construcción de edificios y obras de ingeniería civil, sean obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reformas, la edificación in situ de edificios y estructuras prefabricadas y también la construcción de obras de carácter temporal.”. La explotación de minas y canteras son la extracción de minerales en estado sólido o gaseoso que se

encuentran en la naturaleza. Las industrias manufactureras como aquellas que incluyen la transformación física o química de materiales, sustancias o componentes de su estado primario. Y al sector servicio como “productos heterogéneos producidos sobre pedido; generalmente, consisten en cambios en las condiciones de las unidades que los consumen y son actividades realizados por sus productores a demanda de los consumidores”.

2.2.2 Contexto nacional de los sectores económicos

Para el caso ecuatoriano Pino et al., (2018) contribuyen con que Ecuador es un país fundamentalmente agrícola, con población predominante en la sierra rural, el aporte del sector agrícola en el PIB nacional representa alrededor del 8,4% y genera empleo al 25% de la población económicamente activa. Respecto al comercio, (Ekos, 2019) menciona que es uno de los sectores más densos del territorio nacional, el 9,5% del PIB viene dado por este sector, del total de empresas 23% pertenecen al sector comercios y representa el 41% de ingresos de las mismas. Con lo referente al sector de la construcción (Yagual-Velástegui et al., 2018), indica que es un sector muy heterogéneo dentro del ámbito nacional, su relación con el PIB es positiva y constante representando cerca del 10% y su influencia viene dada fuertemente por el sector público. El sector de las canteras y minas (Estupiñan, 2021) representa cerca del 4% del PIB nacional, por lo que no se considera un sector estratégico en la economía; sin embargo, el estado presenta proyectos para explotar el potencial minero del país. El sector de las industrias manufactureras (Torres et al., 2019) indican que es de fuerte importancia, representando cerca del 24% del PIB total del país y que los movimientos dentro del sector son observables en los cambios del PIB. Por último, el sector de los servicios (Camino-Mogro et al., 2018) señalan que es el sector de mayor peso en el país, pues representan cerca del 65% de ingresos totales, es el sector con mayor

absorción de mano de obra ya que que el 68% de los empleos generados proviene de este sector.

2.2.3 Empleo

Según (Añazco & Moncayo, 2015), empleo se define “a toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios).”

2.2.4 Tipos de empleo

(Malo, 2018) indica que existen empleos atípicos, los cuales son los contratos a tiempo parcial y las clases de contratos temporales, incluyendo también a los autónomos dependientes. Por su parte (Castells, 2019) menciona al trabajo autoprogramable el cual trata de la capacidad de poder redefinir las capacidades en torno cambie la tecnología. Según (R. Castillo, 2015) señala que para Ecuador loa tipos de empleo se dan de la siguiente manera:

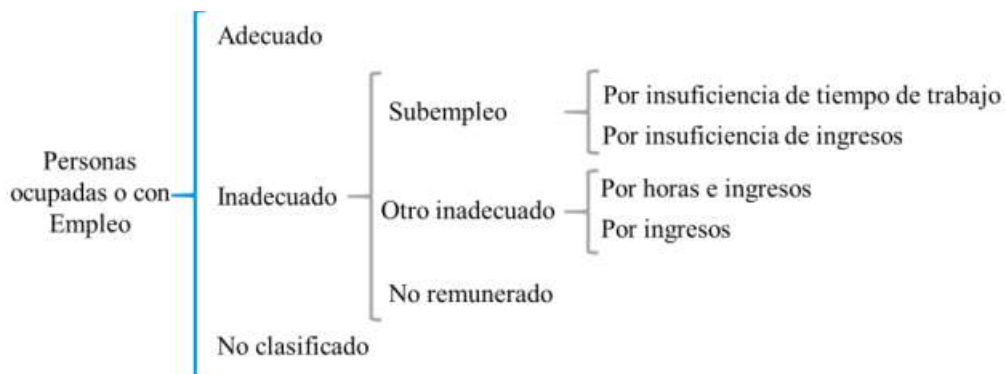


Figura 1 Condición de Actividad – Personas con empleo.

Nota: Elaborado por INEC. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Donde, se considera empleo adecuado a todo donde el ingreso y jornada laborales son adecuados, es decir, su ingreso cubre las necesidades básicas y la jornada laboral va de acorde a lo establecido legalmente. El empleo inadecuado “se entiende como una situación en la cual el trabajador tiene deficiencias en términos de ingreso laboral y horas de trabajo. En función del deseo de trabajar horas adicionales y la percepción de remuneraciones y/o beneficios, se identifican tres subcategorías: i) subempleo, ii) otro empleo inadecuado, y iii) empleo inadecuado no remunerado.” Y el no clasificado aquellos con reportes incompletos.

2.2.5 Empleo en el contexto ecuatoriano

(Olmedo, 2018) indica que, en el ámbito nacional, la mayor concentración de empleados se encuentra en el área urbana. Mayor concentración de empleados no remunerados se da en el área rural. Los jóvenes en un 72% están en condición de empleo inadecuado. Existen altas brechas de genero donde existe gran cantidad de desempleo para las mujeres, mientras que su brecha salarial ha ido en disminución.

2.2.6 Participación laboral

Según lo define (Salerno, 2016) la participación laboral se basa en la capacidad asociativa, confianza de ambos lados y tratar de aumentar la convivencia cívica al reforzar la cualidad ciudadana de los sujetos con derechos, deberes y responsabilidades porque tiene elementos éticos, sociales y jurídicos, esto implica la transformación de las relaciones socioeconómicas de producción, en la cual se vuelve dependiente una del otro. (Miranda, 2015) Indica que la participación laboral es una forma de administrar el que hacer con las relaciones sociales y metas dentro de una organización, mediante el uso de prácticas y tecnología.

2.2.7 Participación de la mujer

Según (Segura, 2021) la participación de la mujer en los diferentes cargos permite contar con la diversidad necesaria para que sigan representando a la población de sus países, desarrollando las políticas incluyentes y tener modelos a seguir que promuevan niveles de participación de las nuevas generaciones femeninas. Pretendiendo impulsar el desarrollo y la democracia participativa, mediante la integración de los diferentes géneros de la población. Para (EU LAC, 2022) el reforzamiento en la participación laboral de la mujer se conseguirá por parte de los poderes públicos a través de un enfoque sistemático y sistémico, creando un enfoque de inclusión plena, formalizada y con derechos.

2.2.8 Factores determinantes de la participación laboral femenina

En el estudio de Sánchez Vargas et al., (2015) se observa que aquellas mujeres que se dedican al cuidado de niños o personas mayores dentro del hogar poseen una incidencia negativa en las horas de trabajo remunerado. De este modo, el no tener hijos o no ser jefe de hogar aumenta las probabilidades de estar empleadas. En el estudio de (Nkoumou Ngoa & Song, 2021) se obtiene que las TIC influyen positivamente como factor en la participación laboral femenina, mismas que vienen influenciadas por el desarrollo financiero y educativo femenino. En el estudio de (Mehrotra & Parida, 2017) respecto a las mujeres del sector agrícola, se obtiene que la automatización del sector y el crecimiento del sector manufacturero a reducido la mano de obra femenina debido a la baja educación y habilidades. Lo que infiere que la educación es un factor determinante al momento de estar empleada. (Tunalı et al., 2021) en su estudio indica que los perfiles de edad, al contrario de una investigación posteriormente citada donde la participación de la mujer se da en forma de U, para el caso de su estudio la tendencia es una M, donde se atribuye esta forma a la

edad de maternidad (y el hecho de estarlo). Por último, en la investigación de (Nazier, 2020), informa que las industrias juegan un papel importante en la contratación de mano de obra femenina, especialmente aquellas industrias dedicadas a la exportación y con alta tecnología. De manera exclusiva existe una asociación positiva con las empresas jóvenes y la mano de obra femenina.

2.2.9 Desarrollo

Según (Perez Porto, 2017) el desarrollo es el proceso en la cual una comunidad va creciendo a lo largo de los tiempos y progresa en temas económicos, sociales, culturales y políticamente. Para este desarrollo actualmente se utiliza los avances tecnológicos que no afecte a la cultura de cada país.

2.2.10 Desarrollo socioeconómico

Según (Perez Porto, 2017) el desarrollo socioeconómico hace referencia a ciertos sectores productivos, así se da el crecimiento, teniendo como resultado, empleos y una mejor calidad de vida a la población, para que exista un mayor desarrollo económico hay que tener una sociedad esforzada y educada para que de esta forma juntos puedan trabajar en el bienestar de ellos mismos, distribuyendo bien sus recursos y siendo transparentes, así se podrá lograr un desarrollo sostenible. (Ovallos et al., 2017) cita a (Palacios, 2011) respecto a la definición de desarrollo socioeconómico como el resultado de saltos cualitativos dentro de la economía en crecimiento elevados y que no necesariamente vienen dados por la situación interna del país, sino también por factores externos.

2.2.11 Desempeño laboral

Tabla 2

Conceptos de Desempeño Laboral

Desempeño laboral		
Autor	Año	Definición
Aguirre	2000	Proceso estructural que mide los resultados del trabajo asociándolos con los comportamientos personales, de forma tal que se obtiene el rendimiento del colaborador
Sánchez	2006	Posee algunas características sobresalientes, como la capacidad de generar comportamientos, habilidades, necesidades y capacidades, que influyen en la efectividad del desempeño.
Chiavenato	2009	Es el comportamiento de los trabajadores en el proceso de perseguir las metas establecidas a través de las estrategias establecidas, de manera de obtener el desempeño de las habilidades que posee cada colaborador.
Laza	2012	Es la forma en que cada trabajador realiza una tarea o tareas teniendo como fuente de su trabajo la motivación.

Robbins y Judge	2013	Depende esencialmente de las habilidades físicas e intelectuales del individuo para el desempeño eficiente de sus funciones asignadas
Castro	2017	Es el aporte valioso aporte del trabajador dado en diferentes momentos según su comportamiento en un periodo de tiempo dados.
Acosta	2018	Es la demostración de aptitudes del trabajador durante el cumplimiento de su tarea.

Nota: Adaptado de (Mamani & Cáceres, 2019).

2.2.12 Evaluación del desempeño laboral

Tabla 3

Conceptos de Evaluación del Desempeño Laboral

Evaluación del desempeño laboral	
Autor	Definición
Werther y Davis	Constituye aquel proceso donde se estima el rendimiento del empleado
Chiavenato	Es la apreciación sistemática del trabajador encargado o referente a su potencial futuro.

Gibson	Es la evaluación del trabajador en base a su desempeño y potencial con rostro al futuro
Baggini	Proceso que estima el rendimiento global de un empleado.

Nota: Adaptado de (Pérez, 2009)

2.2.13 Ventajas competitivas en la participación de la mujer en lo laboral

La entrada de la mujer al mundo laboral, especialmente en puestos de liderazgo, proporciona una ventaja competitiva que cada día es más visible en los negocios. Las mujeres son cada vez más importantes en el ámbito laboral y en los puestos de liderazgo, y se puede responder a las necesidades del mercado ayudando a humanizar las organizaciones no solo con talento, sino también con carisma, ingenio, sensibilidad, capacidad de negociación y emprendimiento. Nos permite cambiar posiciones y crear alineación entre los equipos de trabajo para lograr resultados (Velez, 2017).

2.2.14 Beneficios de la participación laboral de la mujer

El beneficio de la participación de la mujer es el proceso mediante el cual las personas maximizan sus habilidades para lograr metas personales y profesionales para el crecimiento general. Es fácil ver que las mujeres se empoderan al implementar estrategias para mejorar sus prácticas laborales y aplicar el conocimiento.

En la presente tabla se resumen los beneficios de la participación laboral de la mujer según: (Hendricks, 2018), (Lopez, 2013), (Lammoglia, 2018) y (Gestion, 2021), las ventajas competitivas de las mujeres en el mundo son:

Tabla 4

Ventajas Competitivas en la Participación de la Mujer en lo Laboral

Ventajas	Explicación
Capacidad de organización	Planificación y coordinación son cualidades de las mujeres, son un activo muy relevante en posiciones de liderazgo.
Facilidad para comunicar	Una habilidad desarrollada, excelente en relaciones laborales, comunicación interna y relaciones públicas.
Multitasking	Realización de múltiples actividades al simultaneo, además de estar consciente de los cambios en su entorno.
Recursividad	Creatividad destacable, atención a los detalles y aportadoras de soluciones.
Productividad	Abordan las tareas con mayor responsabilidad y esfuerzo, lo que significa resultados más productivos.
Mejor servicio y atención al cliente	Capaces de comprender mejor las preocupaciones de su audiencia y responder de manera más efectiva.
Mentalidad empresarial	Este aspecto cubre una necesidad doble, ya que los equipos no solo necesitan comprender el panorama completo de las prácticas profesionales de su líder, sino que también merecen en cierta medida

su perspectiva personal sobre las consecuencias de cada decisión y
acción a nivel corporativo

Comunicación efectiva Poseedoras de buenos hábitos de comunicación que fomentan la pertenencia, la empatía, la responsabilidad y el respeto. Como resultado, aumentan la productividad y crean buenas condiciones de trabajo.

Humanidad Con su apertura a la retroalimentación y la colaboración incentivan filosofías de trabajo constructivas, enfocadas al crecimiento mutuo.

Aumento de la creatividad y productividad Tener una fuerza laboral diversa de ambos géneros fomenta la creatividad. La capacidad de las mujeres para unir a las personas y brindar aportes y sugerencias ayuda a crear equipos, fomenta la participación y empodera la toma de decisiones.

Mejor desempeño Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, incluir mujeres en puestos directivos puede aumentar la rentabilidad empresarial en un 20 %, además de acelerar la innovación y atraer a profesionales con talento. El estudio encontró que el 60 por ciento de las 13.000 empresas se beneficiaron del trabajo de las mujeres en puestos gerenciales en términos de ingresos, creatividad y reputación.

Generación de confianza En el ambiente laboral, las mujeres líderes son percibidas como más honestas, empáticas y éticas. Este aspecto es fundamental porque

liderar con honestidad repercute en el éxito de toda la empresa a partir de la satisfacción del equipo de trabajo.

Nota: Elaboración Propia. Adaptado de múltiples fuentes.

2.2.15 Crecimiento económico y mano de obra femenina

En el estudio de (Baerlocher et al., 2021) se indica que existe un efecto positivo entre la población activa femenina con el crecimiento económico, no obstante, no resulta significativo a nivel per cápita, tan solo como mayor cantidad de trabajadoras en la economía. Por su parte, viendo de igual manera la relación crecimiento y mano de obra femenina, (Bennett et al., 2021) indica que cuando ocurre un shock en la economía el impacto para la mano de obra femenina viene representada por una disminución en los ingresos del doble de los hombres. (Stankovic et al., 2015) indican que hay una correlación positiva entre el aumento de la cantidad de empleadas mujeres con la calidad de la mano de obra.

El estudio de (Maubrigades, 2018) indica que la diversificación que han tenido las economías desde la mitad del siglo XX, siendo de relevancia el sector de servicios, explica la alta absorción de mano de obra femenina. (Verick, 2018), con relación a lo ya mencionado también establece una relación positiva al crecimiento económico con el aumento de mano de obra femenina, pero informa que la causa para que una mujer participe en la economía de países en vías de desarrollo se debe a un método de supervivencia.

2.2.16 Mano de obra femenina e ingresos salariales

En la investigación de (J. Castillo & Salas, 2018) se presenta como resultado que mujeres con baja cualificación son menos propensas a estar empleada, y de aquellas que si están, perciben un salario y horas laborales muy bajos en comparación a los hombres en la misma situación. Por su parte la investigación de (Artza et al., 2019) menciona que existen brechas salariales entre hombres y mujeres, pero desde otro enfoque también existen brechas por cada grupo de población, el mercado es muy heterogéneo y existen brechas entre individuos del mismo género según sus características sociales. Con un enfoque sectorial (Izumi et al., 2023) indican que en los mercados más densos hay supresión de salarios, que la rigidez laboral se asocia a la sensibilidad de los salarios en la concentración laboral y que una concentración mayor fuera del área manufacturera debilita dicha relación.

2.2.17 Relación mano de obra femenina y horas laborales

(Jang & Yum, 2022) informan que durante las últimas décadas las ocupaciones no lineales han ido en aumento, las mismas se refieren a largas horas trabajadas asociadas con salarios por hora más altos, se aprecia una relación alta respecto al personal femenino que decide seguir las ocupaciones no lineales. (J. Castillo & Salas, 2018) Indican que las mujeres casadas y sin hijos poseen 1,6% menos de posibilidades de ingresar al mercado laboral frente a los hombres y que sus horas laborales disminuyen si existen hijos de por medio. Según (Primicias, 2020) en los recientes periodos la cantidad de horas trabajadas por las mujeres disminuyó, este efecto se debe al Covid-19, donde se pedía permisos para dedicar su tiempo a cuidados del hogar. (Sánchez Vargas et al., 2015) señalan que la participación de la mujer en el mundo laboral no depende solo por cuestiones económicos sino también por cuestiones culturales y sociales, indican que aquellas mujeres

que se hacen responsables de niños entre 6 a 15 años y de adultos mayores poseen menos disponibilidad de horas para trabajar.

2.2.18 Relación empleabilidad y etnia

El estudio de (Espinoza, 2018), se muestra que en el territorio nacional de Ecuador, los afroamericanos presentan la mayor tasa de desempleo y la menor participación en la escolaridad. Referente al ámbito laboral afroecuatorianos e indígenas son quienes menos participación tienen dentro de los sectores modernos, por otra parte, mestizos y blancos ocupan la mayoría de los puestos en estos sectores. (Flores, 2019) menciona que la situación de empleo para negros y afroamericanos se concentra en el sector informal, además poseen menos horas y salarios que los mestizos.

2.2.19 Relación empleabilidad y edad

Según (Guevara, 2018) indica que al momento de contratar dos requisitos son pedidos, la edad y la experiencia. Con la revolución tecnológica los jóvenes son quienes empiezan a predominar debido a su fácil comprensión a las innovaciones. (Universia, 2022) indica que personas entre los 25 a 54 años son quienes mayormente participan en el mercado laboral, siendo alrededor del 73%. Y que, en base a la segmentación por sectores económicos, servicios es quien más empleabilidad proporciona.

2.2.20 Relación empleabilidad y área

Respecto a la relación empleabilidad y área, (González-Leonardo et al., 2022) menciona que durante momentos de Covid-19 existió inmigración hacia el área rural, mientras que la emigración desde estas áreas disminuyó. Por su parte, (Dong et al., 2021) respecto a la creación de plazas de trabajo en el sector rural indica que los empresarios ofrecen puestos para resolver conflictos de identidad, la cual tiene un efecto más notorio

mientras más alejado se encuentra el lugar, con un enfoque similar; (McElroy et al., 2022), respecto al sector servicios, más específicos el de enfermería rural indica que este tipo de trabajos poseen beneficios en estas áreas, del cual destaca un mayor salario. (Oruç & Çağlar, 2022) mencionan que en el área rural 1 de cada 10 trabajadores poseen tendencia a trabajar en un sector diferente al agrícola, el grupo específico que prefiere este tipo de trabajo pertenece a individuos que no poseen seguro, tienen ingresos bajos, y no poseen grandes terrenos.

2.2.21 Relación empleabilidad y educación

En el estudio de (Formichella & London, 2013) indican que la educación esta fuertemente vinculado a la empleabilidad, y esta a su vez con la disminución del desempleo. (Lombana & Muñoz Santiago, 2017) mencionan que existen diferencias entre los países desarrollados y los que están en via de desarrollo, del cual, los primeros poseen mayor competitividad. De la educación depende el nivel de empleabilidad. En el estudio de (Alcedo & Rosales, 2022) se obtiene que referente a la población económicamente activa, si se aumenta en 1 año el nivel educativo para personas con educación primaria su empleabilidad aumentar en 6%, si es educación secundaria aumenta en 7,5% mientras que para grados superiores tanto universitarios como no universitarios aumenta en 5%.

2.3 Marco referencial

Podemos encontrar una amplia colección de fuentes que nos ayudan a encontrar la incidencia de la participación femenina en el crecimiento económico, en la cual mencionan que a nivel mundial la participación femenina en las empresas no es tomada en cuenta. A lo largo de los años se han realizado un sinnúmero de estudios relacionando la igualdad de

género, las variaciones que existen en la economía de un país, los efectos que se van dando a lo largo de los años, sean positivos o negativos.

Los autores (Khan et al., 2017) hicieron una investigación acerca del impacto de la discriminación de género en la educación, salud y eficiencia laboral, observando la economía de los diferentes países. Dentro de su investigación, las variables que tomaron fueron, el PIB per cápita como una variable dependiente, las otras variables como el índice de la tasa de mortalidad por género, índice de los años de educación de cada persona, índice de desempleo de cada género, remuneraciones o pagos por cada género, y la participación laboral por su género. Concluyen diciendo que la igualdad de género influye mucho en el crecimiento económico, dentro del mercado laboral requieren varias políticas que generan una igualdad para así alcanzar un crecimiento económico después de varios años.

(Marchionni et al., 2019) en su investigación, ofrecen una caracterización de la participación laboral de la mujer en los países de México y Perú. Realizado bajo carácter evolutivo, caracterización el mercado laboral femenino bajo variables como área rural y urbana, educación y edad. Aplicando modelos logit y probit se realiza también un estudio de descomposición de diferenciales aplicados a la participación laboral y la remuneración, de igual forma aplican un estudio probabilístico. Concluyeron que mientras exista desarrollo y un avance en la urbanización la participación de la mujer disminuirá, ya que los hombres recibirán una mayor remuneración, además de efectos asociados a la baja educación de las mujeres y las barreras sociales existentes; también destacan la existencia de un cuello blanco para mujeres con altos niveles de estudio y con estado civil casada.

(Trávez, 2021) en su investigación, Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020, muestra poner en evidencia las características sociales de la mujer ecuatoriana al momento de tener empleo. Para el estudio se aplicó un modelo de probabilidad lineal con variables obtenidas por la ENEMDU, como variable dependiente esta la participación laboral activa del encuestado y como variables independientes se toma el rol dentro del hogar, la educación y la etnia. Se concluye que existen determinantes en las características sociales de la mujer para que se encuentre en situación de empleo tales como su estado civil (soltero, viudo, sin pareja).

2.4 Marco Legal

La Organización de las Naciones Unidas, en su declaración universal de los derechos humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 menciona:

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Los artículos 1 y 22 de la declaración universal de los derechos humanos referencian a la igualdad entre las personas, entendiéndose por igualdad a la consigna de derechos y

dignidad, además sobre la seguridad social de todos los individuos y la satisfacción de sus derechos económicos, sociales y culturales. No existiendo diferenciación entre sexos.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Con relación al ámbito laboral los artículos 23 y 24 de la declaración universal de los derechos humanos mencionan la igualdad en condiciones en el derecho y elección de trabajo, a la remuneración sin discriminación que además asegura su dignidad humana y abordando también el tema del justo descanso, vacaciones periódicas y respeto a las horas laborales.

Artículo 25

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Por su parte el artículo 25, sección 2 de la declaración universal de los derechos humanos, menciona la cualidad única de las mujeres, maternidad, a poseer derechos en cuidados y asistencia especiales.

Posteriormente, la Organización de las Naciones Unidas en el año 1979 presentó la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer bajo el convencimiento de que “la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”, donde:

Artículo 2

Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*

- c) *Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*
- d) *Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*
- e) *Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*
- f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*
- g) *Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

Como se aprecia el artículo 2 de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer hace mención de los estados que por medio de la parte legislativa se opten por medidas que ayuden a la erradicación de la discriminación hacia la mujer. En el artículo 4 se hace mención a las medidas especiales por maternidad, los cuales en la sección 2 quedan establecidos como no discriminatorios. Lo relacionado al trabajo y la mujer viene dado en:

Artículo 11

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:

- a) *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
- b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*
- c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres concilien las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

El artículo 11 de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se divide en 3 secciones, donde en principio se hace mención a la no discriminación a la participación de la mujer en materia de trabajo y a la igualdad en derechos, remuneraciones y seguro social. Posteriormente se menciona el caso único de maternidad, proceso por el cual solo las mujeres pasan y el cual no debe ser tratado como discriminante a su derecho a seguir ejerciendo y prestar un trato a la mujer ante esta situación,

la sección 3 referencia a el futuro de lo ya dicho en base a investigaciones que denote la importancia de estas implementaciones en el ámbito laboral.

La Organización Internacional del Trabajo respecto a su mandato de promoción sobre la igualdad entre hombres y mujeres respecto al mundo laboral ha consagrado en su constitución la información pertinente a cuatro convenios dados. El convenio número 100 de 1951 trata sobre la igualdad de la remuneración, el convenio 111 de 1958 corresponde a la discriminación en el empleo y la ocupación, respecto al convenio 156, de 1981, se trata sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y para el año 2000 en el convenio 183 se trató sobre la protección de la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

La resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, (Organización Internacional del Trabajo, 2017) como primer punto pide a todos los gobiernos:

- a) eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado de trabajo, promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y suprimir los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su autonomía económica por medio de su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres, y a estos efectos*
- b) analizar las repercusiones de la segregación por razón de género en el mercado laboral;*
- c) proporcionar acceso a la protección de la maternidad a todas las mujeres empleadas;*

- d) examinar de qué manera podría proporcionarse acceso a la protección de la maternidad a las trabajadoras no abarcadas por el apartado precedente, especialmente las que pertenecen a grupos vulnerables;*
- e) tener en cuenta el impacto que las políticas no estrictamente vinculadas a cuestiones laborales pueden tener sobre cuestiones de género en el trabajo.*

En el literal a) de manera detallada se insta a la formulación y puesta en prácticas de políticas nacionales destinadas a la igualdad de oportunidades y acceso a la educación para hombres y mujeres, el goce de los derechos de propiedad en condiciones de igualdad y de capital además de otros recursos financieros, promover la iniciativa empresarial particularmente a las mujeres, prevenir la discriminación al momento de contratar y en todos los niveles de empleo hacia las mujeres, eliminar las diferencias de remuneración según el género, asegurar trabajo sano y seguro para todos y promover medidas para la mejora en la conciliación de una vida laboral con la familiar.

Como segundo punto, de igual manera a los gobiernos, se solicita:

- a) ratifiquen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);*
- b) introduzcan o fortalezcan la legislación, los programas y otras medidas apropiadas para eliminar la discriminación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo;*

- c) *recopilen, publiquen y difundan periódicamente datos desglosados por género sobre indicadores del mercado de trabajo, teniendo en cuenta otras formas de discriminación.*

En este punto se reafirma la posición de la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres respecto a la obtención de un empleo digno, y se incita a la investigación detallada respecto a la participación por género en los mercados laborales.

Como tercer punto, hacia las organizaciones de empleadores y trabajadores, se solicita promover:

- a) *la negociación y la adopción de planes de igualdad en el empleo;*
- b) *la introducción de programas neutros de evaluación de los empleos con respecto al género;*
- c) *la evaluación de políticas, prácticas en el lugar de trabajo y programas concernientes a la igualdad de género, a fin de detectar y eliminar la discriminación de género teniendo en cuenta otras formas de discriminación.*

CAPÍTULO 3

3.1 Metodología

En la presente sección se muestra el método de investigación, las fuentes de información, el tipo de investigación, instrumentos y herramientas de análisis de información. Así como los modelajes econométricos a usar para la posterior interpretación de los datos.

3.2 Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación es mixto, pues reúne las características de los enfoques cualitativos y cuantitativos. El enfoque cualitativo viene dado por las entrevistas realizadas a gerentes y trabajadores femeninas dentro del territorio nacional, mientras que el enfoque cuantitativo se da por la obtención de datos para la observación, medición y tratamiento estadístico. Como lo menciona Lorenzini (2017), el método mixto permite la triangulación de ambos métodos, aplicados a un proyecto; combinando palabras y números para la proporción de mayor evidencia y evitando limitaciones dado los métodos por separado.

3.3 Diseño de investigación

Respecto al diseño de investigación para el tema de análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020, se plantean diseños múltiples. Todos los diseños corresponden a no experimentales, pero segmentados en transeccionales o transversales y, longitudinales o evolutivos. Respecto al diseño transversal se tiene uno de tipo descriptivo, debido a las entrevistas realizadas por parte del enfoque cualitativo. El diseño longitudinal

corresponde a un tipo de panel, ya que los elementos observados vienen dados por las encuestas de la ENEMDU, en la cual se ofrece un código de registro único” PanelM” para los posteriores estudios a realizar. Según (Hernández et al., 2010) el diseño longitudinal de panel mide a los participantes en todos los periodos de tiempo, ayudan a conocer los efectos en la población y en sus subcategorías.

3.4 Alcance de investigación

El alcance de investigación responde a una de carácter descriptiva, correlacional y probabilística. En el caso de la presente investigación se busca describir la realidad de las mujeres referente al mundo laboral, en los periodos establecidos, basándose en sus características sociales y su aporte al sector económico en el que participe, efectuando la correlación. Lo probabilístico radica en conocer la probabilidad de cierto grupo de mujer, basados en sus características sociales cualitativas, para la participación en el mercado laboral de los diferentes sectores económicos del Ecuador y la regresión lineal mediante data panel ayudará para conocer el impacto de la fuerza laboral de la mujer en variables como horas, salarios y producción a nivel sector económico. Según (Galarza, 2020), en el alcance descriptivo, las características ya son conocidas y lo que se busca es una caracterización del fenómeno de estudio, mientras que para el alcance correlacional, mediante procesos estadísticos se propone establecer la relación ente dos o más variables.

3.5 Fuentes de recolección de información

En la presente investigación las fuentes de información obtenidas son de tipo secundarias y primarias. Los datos secundarios provienen de fuentes estadísticas, sociodemográficas y económicas nacionales, INEC, y fuentes económicas, BCE. Siendo específico: ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –

DICIEMBRE (2009-2020); INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020) y; BCE, Cuentas Nacionales- Cuentas Provinciales (2009-2020). Por su parte la recolección de información primaria proviene de las entrevistas realizadas a gerentes y trabajadores mujeres nacionales.

3.6 Población y muestra

La población de estudio utilizada para el análisis corresponde a todas las mujeres en situación de empleo de Ecuador durante el periodo 2009-2020, información obtenida del Directorio de Empresas y Establecimientos. Además de una muestra de 4400 encuestadas por cada periodo para el estudio Logit.

3.7 Identificación de variables y relación de variables.

Las variables para usar se detallan de la siguiente manera:

Tabla 5

Variables Aplicadas al Modelo Data Panel

Variable	Indicador	Fuente
Sectores	Agrupa el código de rama de actividad CIIU 4.	Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020)
Total de empleados	Contabiliza el total de empleados en el año dado respecto a su sector.	Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y

		Establecimientos (2009-2020)
Total de empleados mujeres	Contabiliza el total de empleados mujeres en el año dado respecto a su sector.	Estadísticas Económicas- Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020)
VAB	Mide el valor añadido generado por el conjunto de productores de un área económica, recogiendo los valores que se agregan a los bienes y servicios en las distintas etapas del proceso productivo.	Sector Real-Cuentas Provinciales- Banco Central del Ecuador (2009-2020)
Seguro social	Se mide la cobertura de los sistemas de seguros de salud, por los cuales generalmente se paga una cuota mensual o periódica.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)

Promedio horas trabajadas	Se promedia la información sobre el total de horas efectivamente trabajadas por los ocupados en la semana de referencia, en todos sus trabajos.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)
Ingresos laborales	Promedio de ingresos provenientes del trabajo.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)

Nota: Elaboración Propia.

Tabla 6

Variables Aplicadas al Modelo Regresivo Logit

Variable	Indicador	Fuente
Rama	Agrupación del código de rama de actividad CIU 4.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

		– DICIEMBRE (2009- 2020))
Área	Son los centros poblados que en su área amanzanada (Urbana) tienen 2.000 habitantes o más, conforme a las recomendaciones de la Comunidad Andina de Naciones, sin importar si son cabeceras administrativas o no.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)
Edad	Se capta la edad en años cumplidos.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)
Estado civil	El estado civil o conyugal actual de las personas, tanto el estado civil legal como las relaciones civiles de hecho.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)

Nivel de instrucción	Corresponde al nivel de estudios alcanzado por la persona dentro del sistema de educación formal y reglamentada por el Ministerio de Educación o por el Consejo de Universidades y Escuelas Politécnicas, CONESUP, y que son aplicados a todos los establecimientos educacionales.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)
Etnia	Se refiere a como de identifican las personas según sus culturas y costumbres.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)
Personas con las que trabaja	Se capta información sobre el total de personas que trabajan con la encuestada.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)

Categoría de ocupación	Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña habitualmente un individuo en su trabajo, empleo, oficio o puesto de trabajo.	ENEMDU, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020)
------------------------	--	--

Nota: Elaboración propia

3.8 Herramientas de análisis

Para el presente estudio se utilizaron las herramientas de Microsoft Excel y R Studio. Mediante el uso de la herramienta de análisis Microsoft Excel se produce la tabulación y codificación de los datos para su posterior interpretación en el programa de análisis estadístico R Studio. De igual forma, la herramienta Microsoft Excel realizó el análisis gráfico de ambas tablas obtenidas. En una de ellas se indica el impacto de la participación laboral femenina en el entorno del trabajo, teniendo como variables el salario, el número de horas por semana y el VAB del sector económico. De la otra tabla se obtuvo la caracterización de cada sector en la inserción laboral de la mujer dada sus características sociales, siendo estas las variables etnia, educación, edad, área demográfica y estado civil.

En Excel se realizó la conversión y codificación de los datos obtenidos de las fuentes secundarias. Los cambios vienen dados de la siguiente forma:

Tabla 7

Conversión de Datos

Conversión

Variable	Descripción
Promedio horas trabajadas	Obtención del promedio de las horas ejercidas del total de mujeres encuestadas por la ENEMDU, respecto al año específico y al sector económico a tratar
Promedio ingreso laboral	Obtención del promedio del ingreso laboral del total de mujeres encuestadas por la ENEMDU, respecto al año específico y al sector económico a tratar
Edad	Valoración entre rangos específicos de las diferentes edades de las mujeres encuestadas por la ENEMDU.
Segmentos de trabajo	Valoración entre rangos específicos de las diferentes horas laborales semanales de las mujeres encuestadas por la ENEMDU.
Segmentación ingresos percibidos	Valoración entre rangos específicos de los diferentes ingresos percibidos mensualmente de las mujeres

encuestadas por la ENEMDU.

Personas con las que trabaja

Se reúne información de dos variables categóricas dadas. La primera variable es dividida para mujeres que trabajan con más de 200 personas y las que trabajan con menos. Posteriormente, para aquellas que trabajan con menos de 200 personas, se procede a dar valoraciones entre rangos específicos según los tamaños de las empresas de la SUPERCIAS.

Nota: Elaboración propia

Tabla 8*Codificación de las Variables Obtenidas*

Codificación		
Variable	Valor textual	Código
Área	Rural	1
	Urbano	2
Edad	Menor a 18	1
	Entre 18 a 25 años	2
	Entre 26 a 35 años	3
	Entre 36 a 45 años	4
	Entre 46 a 64 años	5
	Mayores a 65 años	6
Seguro	No	1
	Si	2
Estado Civil	Casada	1
	Separada	2
	Divorciada	3
	Viuda	4
	Unión libre	5
	Soltera	6
Educación	Ninguna	1

	Primaria- Básica	2
	Secundaria- Media	3
	Superior no universitaria	4
	Universitaria	5
	Postgrado	6
Etnia	Indígena	1
	Afroamericano	2
	Negro	3
	Mulato	4
	Montubio	5
	Mestizo	6
	Blanco	7
Segmentación horas laborales	Menos de 40 horas semanales	1
	Jornada normal	2
	Entre 41 a 80 horas semanales	3
	Más de 80 horas semanales	4
Ocupación	Empleado de gobierno	1
	Empleado privado	2
	Empleado tercerizado	3
	Jornalero	4

	Patrono	5
	Cuenta Propia	6
	Otro	7
Sector económico	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1
	Comercio	2
	Construcción	3
	Explotación minas y canteras	4
	Industrias Manufactureras	5
	Servicios	6
Personas con las que trabaja	Independiente-Cuenta Propia	1
	Menos de 10- Microempresa	2
	Entre 11 a 49-Pequeña Empresa	3
	Entre 50 a 199-Mediana Empresa	4
	Más de 200-Gran Empresa	5
Ingresos percibidos	Menos de 100	1
	Entre 101 a 250	2
	Entre 251 a 450	3
	Entre 451 a 800	4
	Entre 801 a 1200	5
	Más de 1200	6

Nota: Elaboración Propia.

CAPÍTULO 4

4.1 Resultados

En el presente capítulo se interpretan los resultados obtenidos de las datos creadas para la presente investigación. Como primer punto se tiene la caracterización de la empleabilidad de la mujer según variables de aspecto social, luego se presenta la caracterización de la empleabilidad de la mujer en los diferentes sectores económicos y su impacto en los resultados económicos; posteriormente se procede con el análisis data panel sobre la influencia de la participación laboral activa de la mujer dentro de los diferentes sectores económicos de Ecuador y, como último punto se tiene el análisis probabilístico de la participación laboral aplicado a las mujeres ecuatorianas según sus características sociales en los diferentes sectores económicos del país.

4.1.1 Caracterización de la empleabilidad de la mujer según variables de aspecto social.

Mediante análisis gráficos descriptivos se caracteriza la empleabilidad de la mujer, teniendo como variables datos de aspecto social cualitativos, tales como: área, edad, estado civil, educación y etnia. Y otras que explican la situación de la mujer empleada bajo variables como: ocupación, personas con las que trabaja, horas laborales, ingresos percibidos y seguro social. Este análisis presenta gráficos de carácter evolutivo, es decir, una serie de tiempo para cada variable. Para la misma se omite el periodo 2015, esta decisión se toma debido a que es el año que presenta mayor cantidad de datos atípicos. Recordando que todos los datos utilizados para las gráficas provienen de las encuestas nacionales de la ENEMDU, con corte a diciembre de cada periodo, mismos datos que fueron transformados en una data balanceada de 4400 observaciones para cada periodo.

4.1.1.1 Evolución participación laboral de las mujeres según área.

El primer análisis viene dado por la ilustración que representa la cantidad de mujeres empleadas en el sector urbano, desde el 2009 al 2020. Se aprecia que la mayor participación se encuentra en el sector de Servicios con una absorción cercana al 60% la cual es constante en el tiempo, seguido del sector Comercio donde abarca entre el 25% a 30% y los demás sectores comparten menos del 10% de absorción de mano de obra femenina urbana.

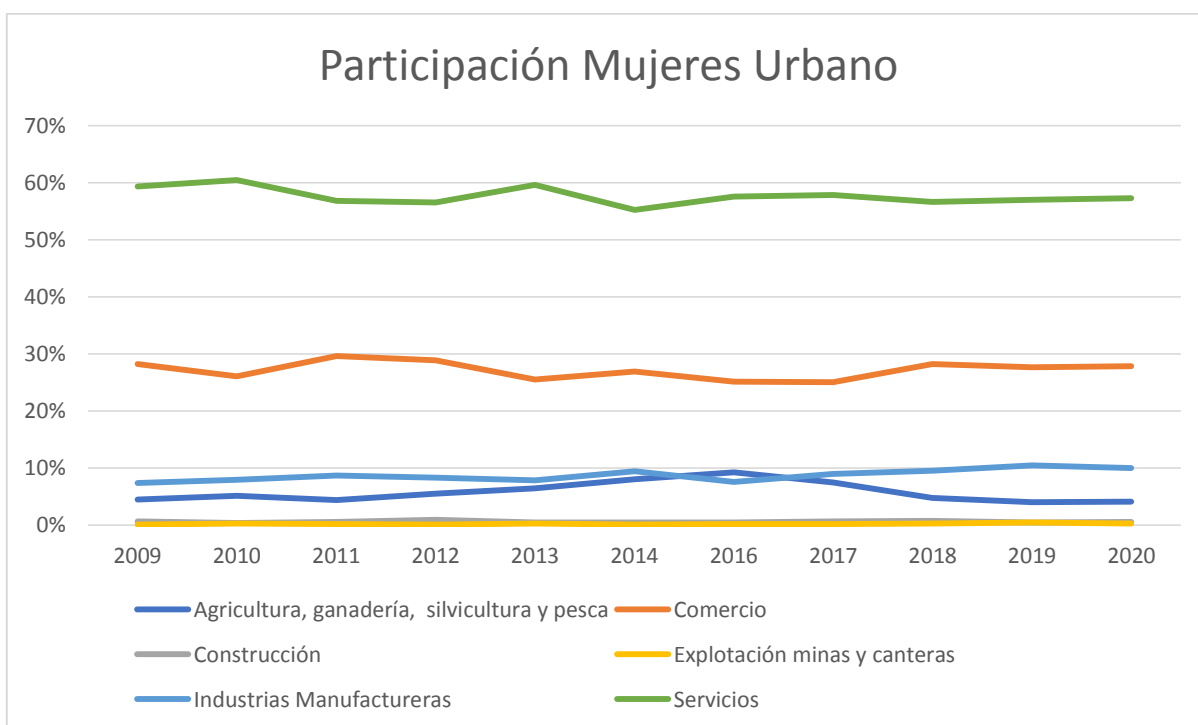


Figura 2 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Área Urbana.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Por su parte, en la ilustración que representa la cantidad de mujeres empleadas en el sector rural, quien ocupa la mayor mano de obra es el sector de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, abarcando entre el 45% a 60% del mercado laboral rural. Le siguen el

sector de Servicios con un 25% a 32% de absorción de mano de obra femenina y los demás sectores se reparten menos del 15% del mercado de mano de obra.

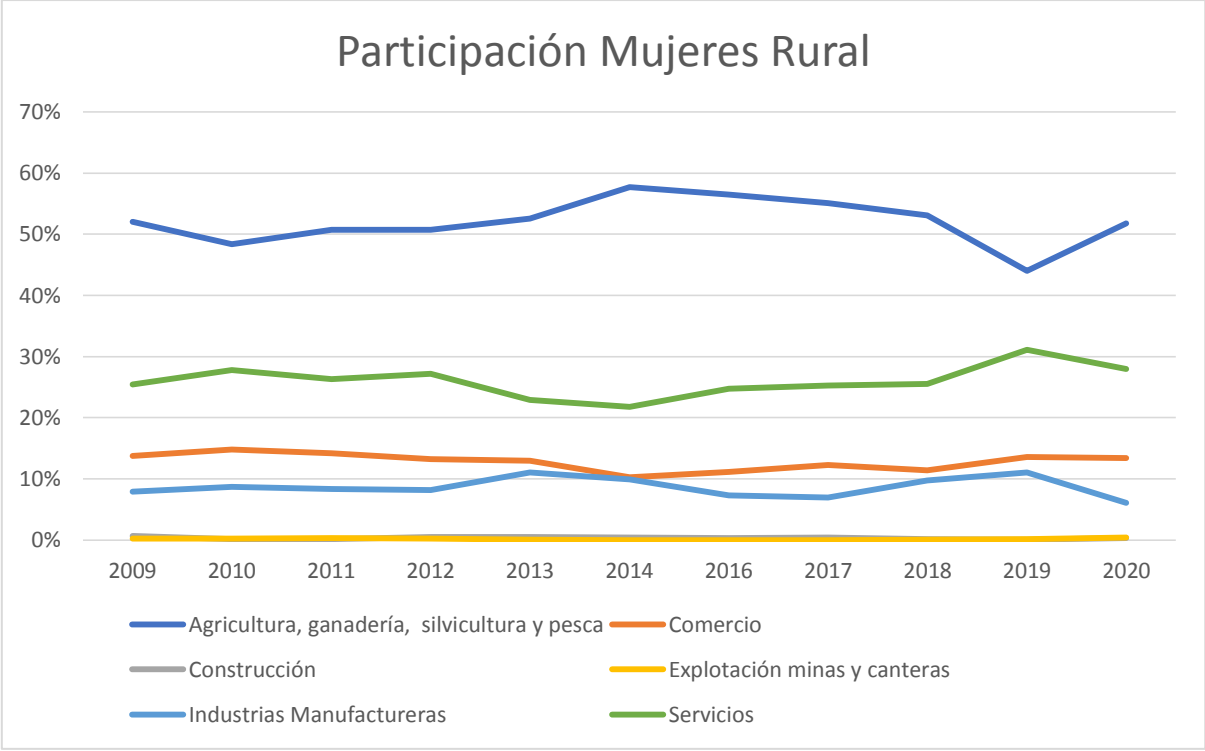


Figura 3 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Área Rural.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Cabe resaltar que dichos resultados vienen dados por las 4400 observaciones dadas para cada periodo, es por eso la distribución de porcentuales dadas. En ambos sectores se aprecia la poca presencia de los sectores de Explotación minas y canteras y Construcción, pues son los sectores que menos mano de obra femenina poseen.

4.1.1.2 Evolución participación laboral de las mujeres según edad.

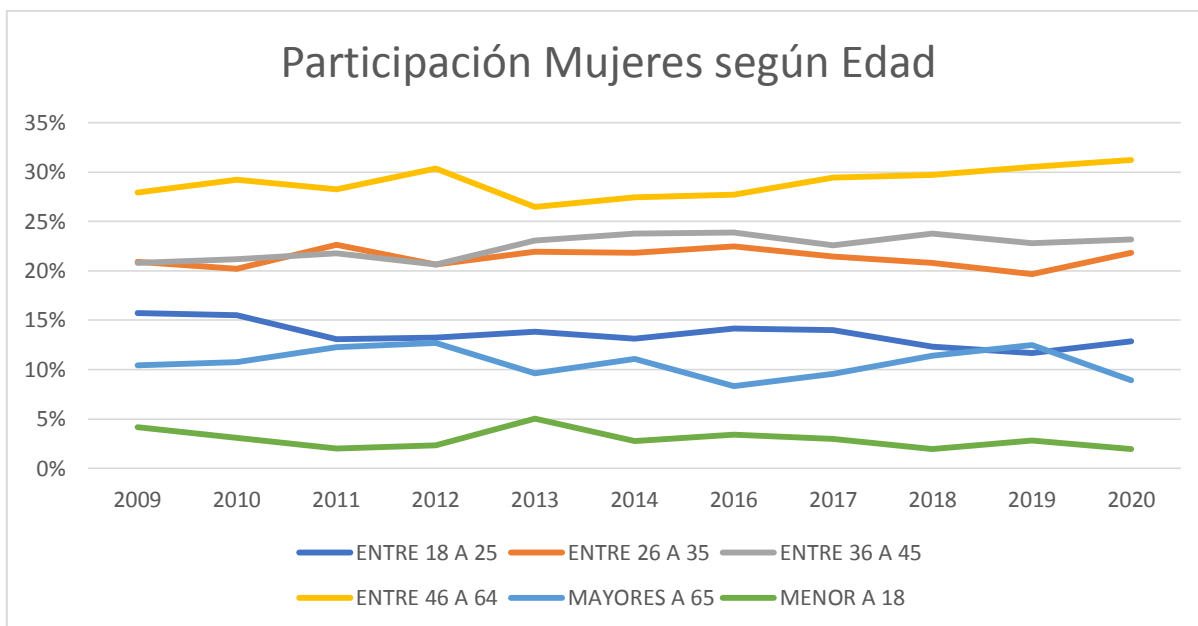


Figura 4 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Edad.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

En la figura se muestra que en el mercado laboral de las mujeres, bajo un filtro por edades, dado un rango específico, se observa que la mayor cantidad de mujeres empleadas a través del tiempo pertenece a mujeres entre los 46 a 64 años, siendo parte de más del 25% del total de mujeres empleadas según los datos. Se reparte luego la participación en un 20% a 24% para aquellas mujeres que comprenden edades de entre 26 a 45 años. Para aquellas personas mayores a 65 años y jóvenes de entre 18 a 25 años, se observa que ocupan entre el 10% a 15% del mercado laboral para cada rango. Se aprecia de igual manera que existe mano de obra de menores de edad, la misma que presenta una tendencia hacia la baja lo cual supone una disminución de la contratación o uso de mano de obra infantil.

4.1.1.3 Evolución participación laboral de las mujeres según estado civil.

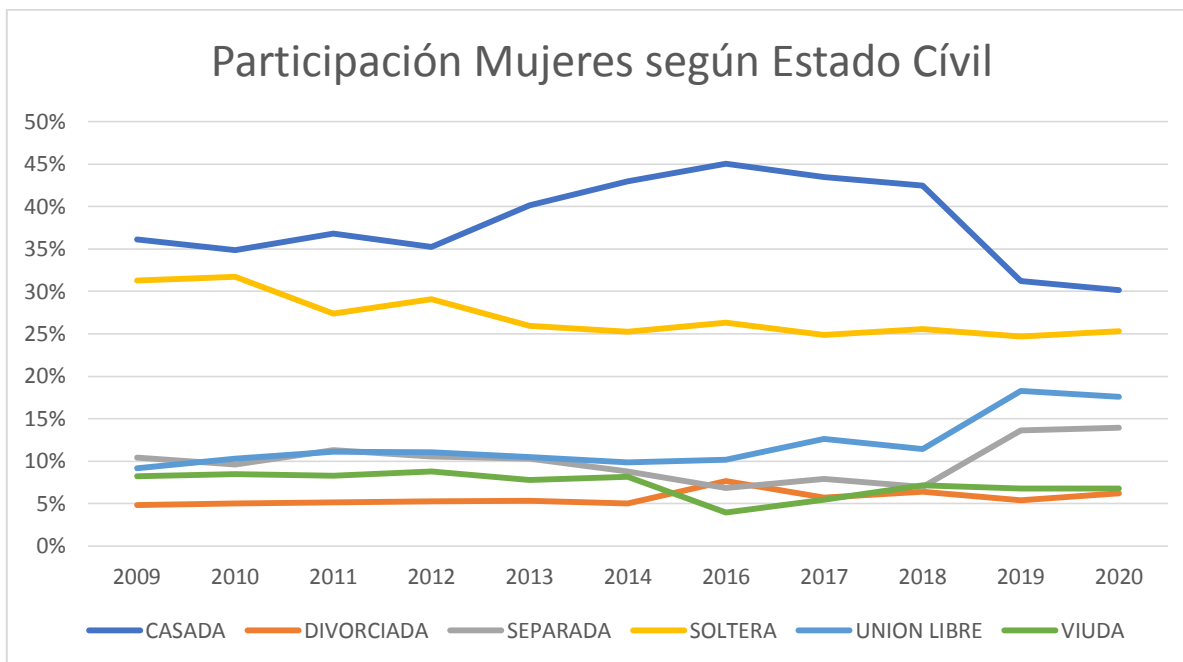


Figura 5 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Estado Civil.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Se aprecia que la categoría de casada y soltera son aquellas que más participación tienen dentro del mercado laboral. La categoría de soltera mantiene cierta constancia a través del tiempo al igual que la categoría de divorciada y viuda. Mientras que para la categoría de casada se aprecia una fuerte disminución entre el año de inicio y el año final, pues paso de un 40% a un 30%. Respecto a la variable casada, también se observa que existe una relación inversa con las variables unión libre y separada, ya que cuando la categoría casada disminuye, las categorías ya mencionadas aumentan.

4.1.1.4 Evolución participación laboral de las mujeres según educación.

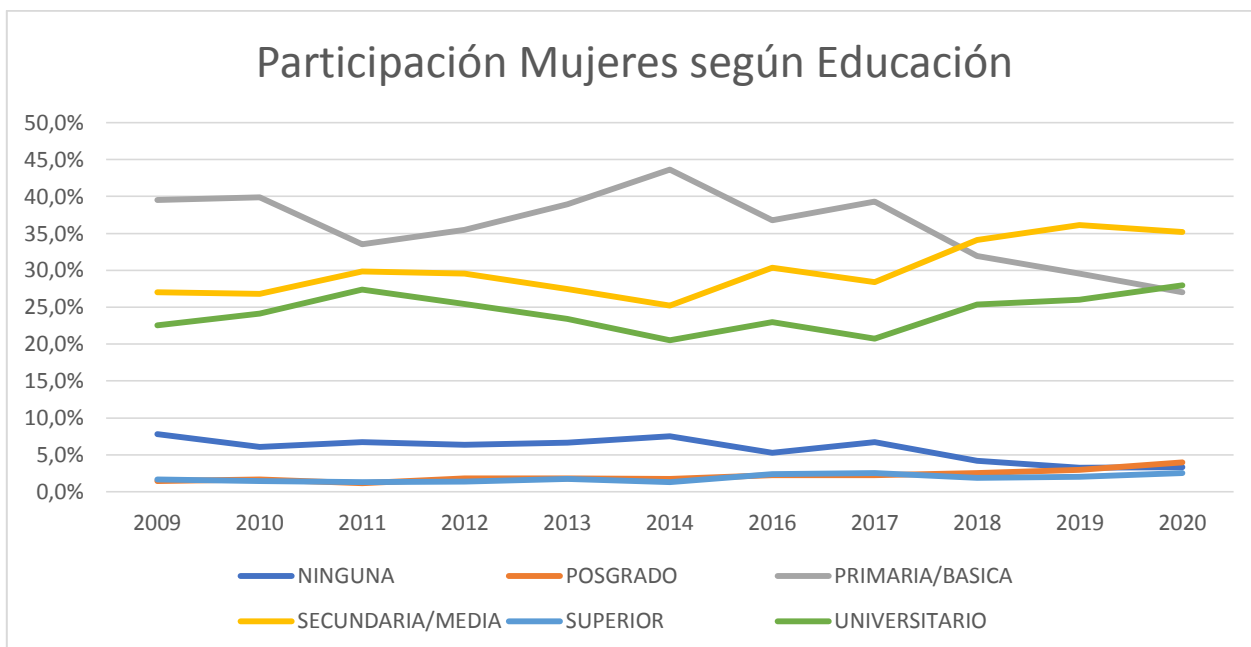


Figura 6 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Educación.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Respecto a la participación de la mujer según su educación, se aprecia que la educación básica, educación media y educación a nivel universitario son las que más participación tiene dentro de la línea evolutiva con rangos entre 20% al 43% del total. En los primeros periodos alrededor del 40% de mano de obra femenina activa a nivel país poseía una educación de nivel primaria o básica, dicha variable tiene una tendencia negativa, mientras que a su vez aumentan las variables de nivel de educación secundaria y universitaria. Se aprecia entonces, una relación inversa entre la tendencia hacia la baja de la educación básica respecto al alza de la educación media y universitaria.

Otra variable que tiende hacia la baja es la correspondiente a Ninguna, la cual hace referencia a mujeres que no han recibido ningún tipo de instrucción educativa, empezó con 9% y al año de cierre de estudio son menos del 5%. La variable perteneciente a educación superior incluye a todas aquellas mujeres que culminaron el colegio- bachiller y tienen especializaciones técnicas no universitarias, mientras que las de posgrado incluyen aquellas mujeres con una educación superior a la universitaria. Se aprecia que a nivel general las mujeres activas en el mercado de Ecuador tienden a ser mujeres con educación secundaria en adelante, pues las variables de educación primaria y ninguna tienden hacia la baja.

4.1.1.5 Evolución participación laboral de las mujeres según etnia.

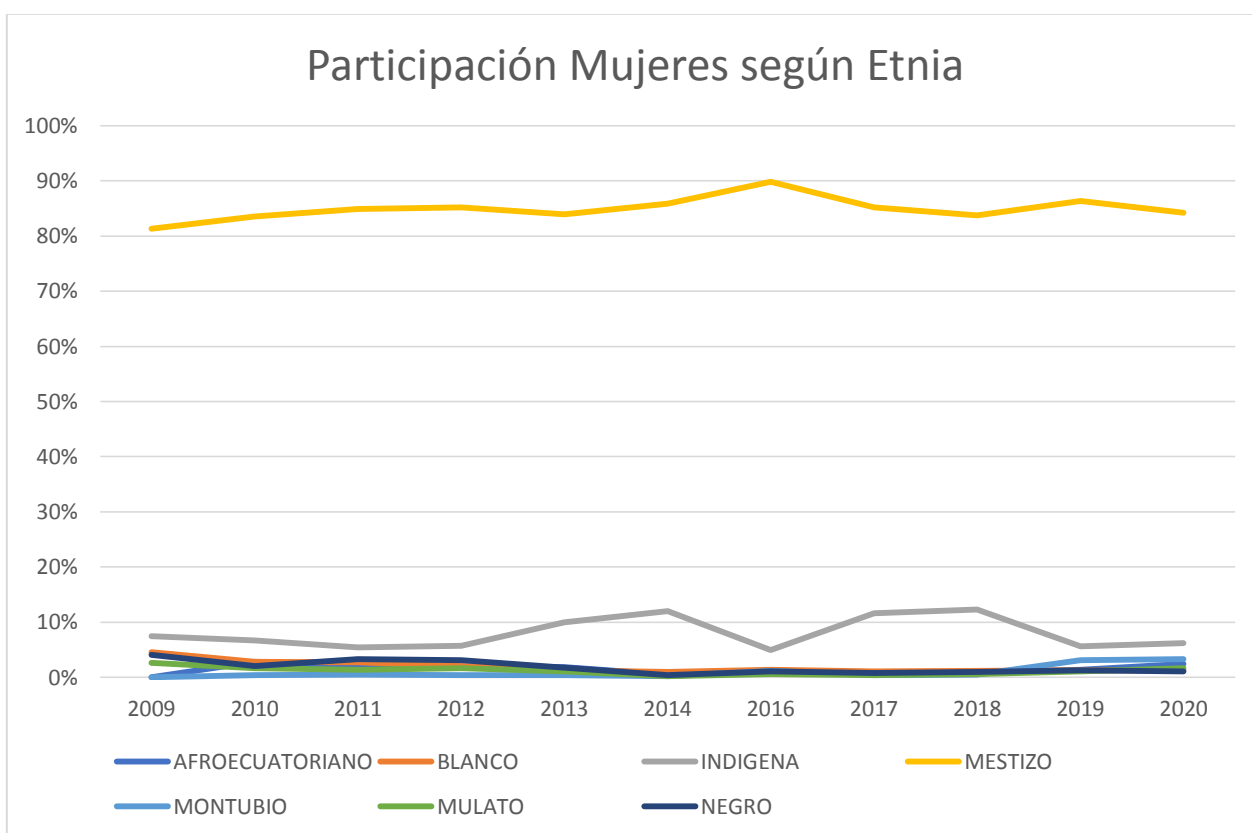


Figura 7 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Etnia.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Esta figura muestra la evolución de la participación de la mujer según su etnia. La gran constante es la etnia mestiza siendo alrededor del 85% a través del tiempo, seguida de la indígena y se aprecia que los montubios tienden hacia mayor participación en los últimos periodos.

4.1.1.6 Evolución participación laboral de las mujeres según ocupación.

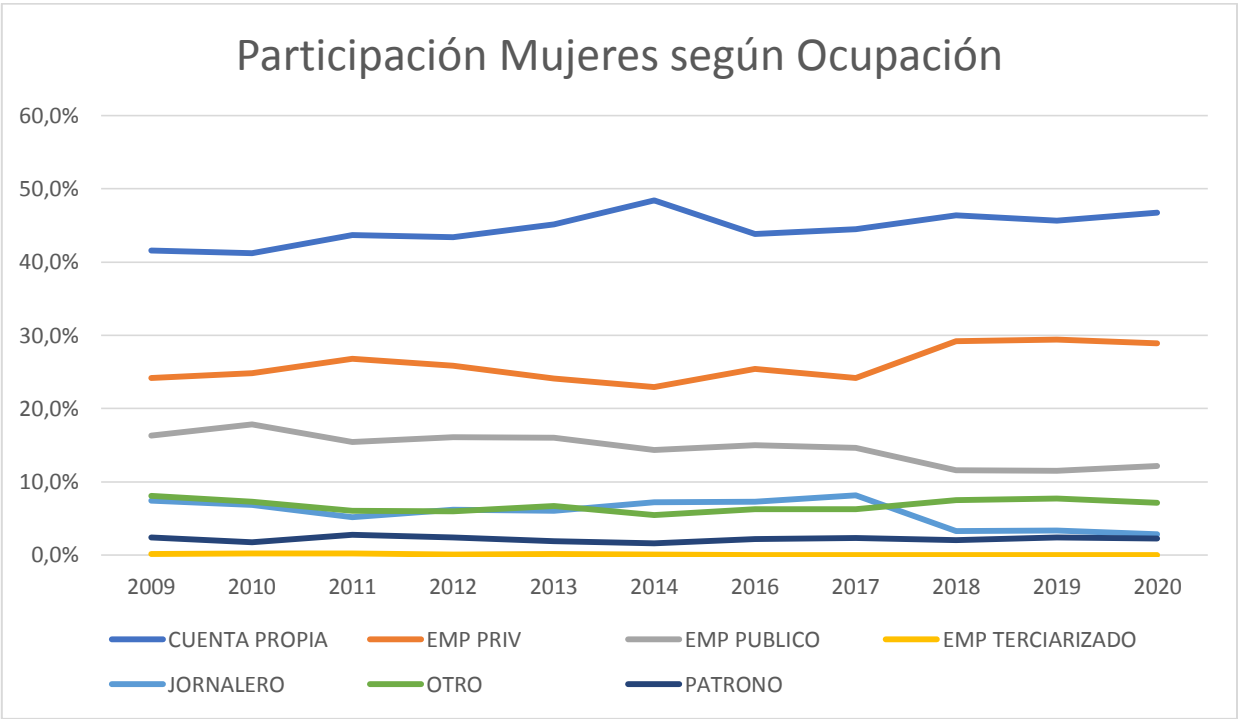


Figura 8 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Ocupación.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

La figura respecto a la participación de las mujeres según su ocupación muestra bajo que categoría ocupacional la mujer es mayormente empleada. La variable otro representa a

todas aquellas personas pasantes, ayudantes o no remunerados, que cumplen con una labor ya sea como empleada doméstica o no; la variable cuenta propia hace referencia a aquellas mujeres que deciden involucrarse en la economía bajo su propio medio, trabajando sin compañía; los empleados tercerizados son aquellos que cuando empresas contratan trabajadores a través de otras empresas para realizar sus trabajos normales con el fin de reducir costos; jornalero son todos aquellos que trabajan para una paga diaria, es decir, por jornada cumplida; patrono es el empleador; empleado público es cuyo empleador es el Estado y; empleado privado quien cuenta como empleador a alguna firma- empresa privada. Se aprecia que la mayoría de las mujeres deciden emprender por ellas mismas, y abarcan a más del 40% del total de participación en el mercado, seguido de las empleadas privadas con un rango de entre 24% a 30% de participación, y en tercer puesto las empleadas públicas, cuya tendencia es decreciente y muy notoria desde el periodo 2017.

4.1.1.7 Evolución participación laboral de las mujeres según personas con las que trabaja.

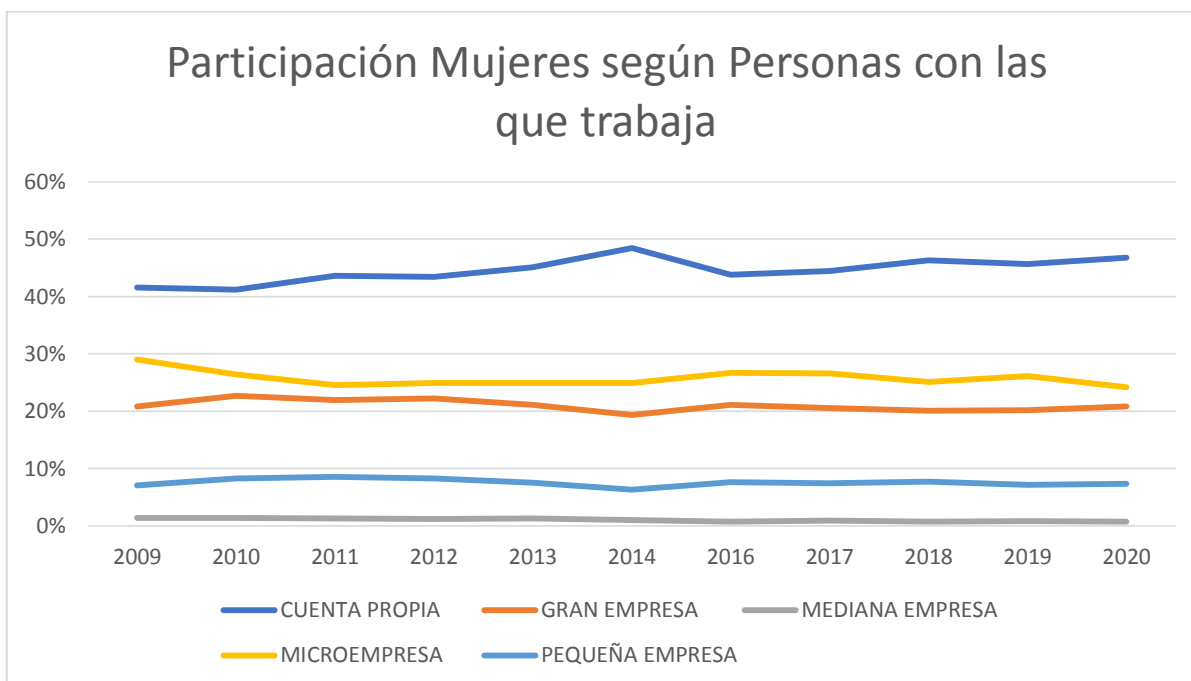


Figura 9 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Personas con las que Trabaja.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

La variable personas con las que trabaja hace referencia al tamaño de la empresa que posee mayor absorción de mujeres, pero no se lo define de esta manera, debido a la existencia de la categoría cuenta propia que trata sobre aquellas mujeres que constan como participes en el mercado laboral activo de Ecuador, pero que trabajan por sí mismas, sin prestar servicios a alguna empresa o contar con demás personas en su entorno laboral. Los tamaños vienen dados según la categorización de la SUPERCIAS, donde: Microempresa, de 1 a 10 personas; Pequeña Empresa, de 11 a 49 personas; Mediana Empresa, de 50 a 200 personas

y; Gran Empresa, más de 200 personas. Se observa que cuenta propia abarca gran parte del mercado, seguido de las microempresas, que generalmente refiere a emprendimientos nuevos, y en tercer lugar las grandes empresas con cerca del 20% de absorción de empleadas mujeres sobre el total, este 20% se aprecia constante en el tiempo.

4.1.1.8 Evolución participación laboral de las mujeres según horas laborales.

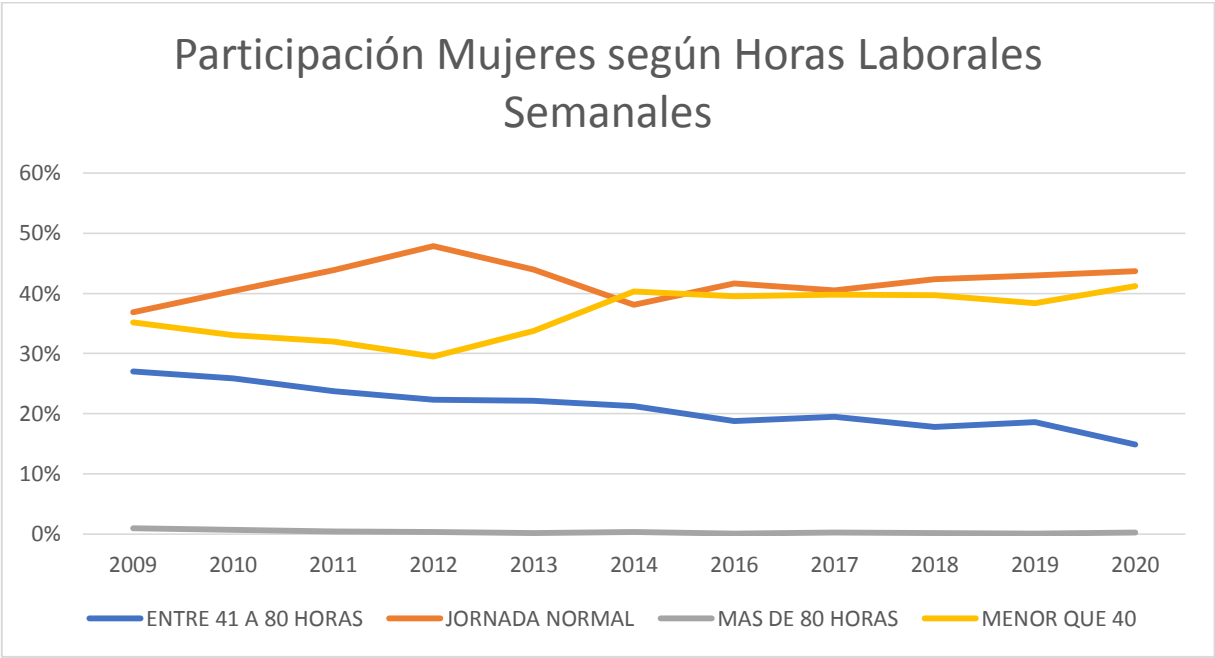


Figura 10 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Horas Laborales Semanales.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

En la participación laboral de las mujeres según sus horas laborales semanales, se aprecia que, a pesar de nunca haber sido representativo, la categoría Más de 80 horas semanales tiende hacia la baja. La variable más representativa es la de Jornada Normal, cuya tendencia se aprecia hacia el alza, pasando de un 30% en el periodo inicial a un 44% en su

periodo de fin de estudio. La variable Menor que 40 horas, tiende hacia una ligera alza, según los datos de los últimos periodos, mientras que la variable Entre 41 a 80 Horas presenta una caída constante. Es decir, se aprecia que, en el mercado de las mujeres, cada vez se reducen las horas laborales, llegando trabajar la jornada normal o menos.

4.1.1.9 Evolución participación laboral de las mujeres según ingresos percibidos.

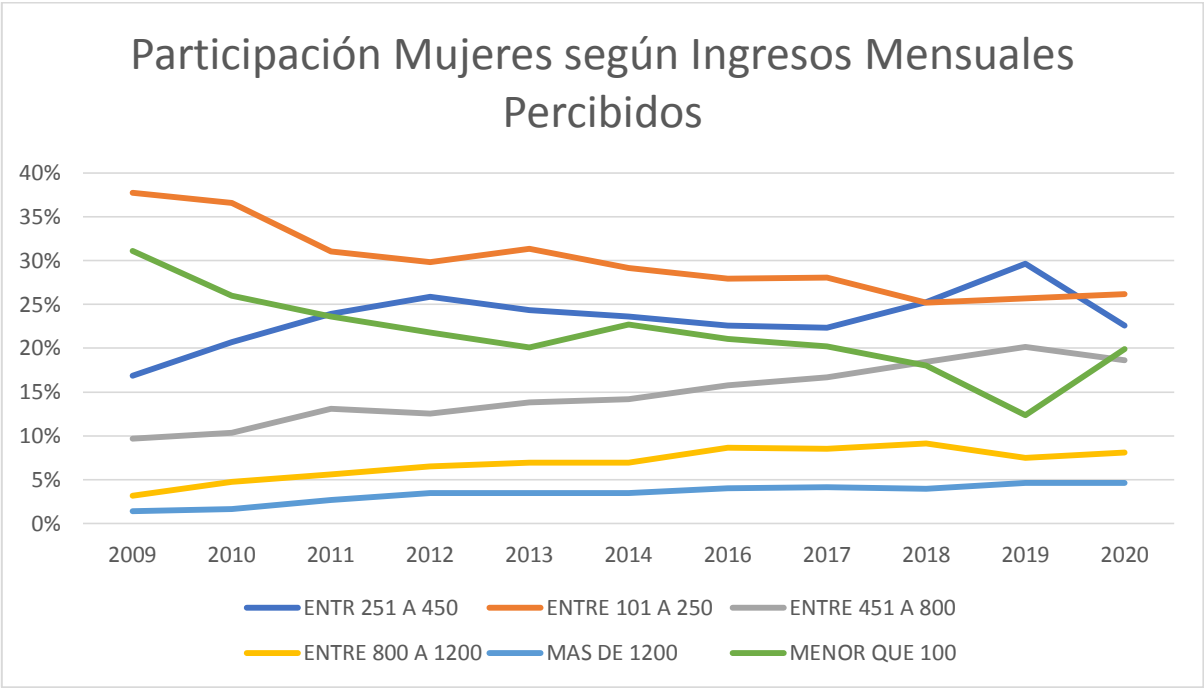


Figura 11 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Ingresos Mensuales Percibidos.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

En la participación según los ingresos mensuales percibidos, se observa una fuerte tendencia creciente de mujeres que perciben entre 800 a más de 1200 dólares. En la fecha de inicio de estudio ambas categorías no representaban ni el 5% del total, pero al periodo 2020, alcanzan y superan por muy poco al 5%. Por su parte las variables que representan a mujeres

que perciben menos de 250 al mes tienden hacia la baja. Pasando de ser alrededor del 40% al 27% en el periodo 2020. Las variables que representan los ingresos percibidos entre 250 a 800 dólares, también tienden hacia el alza. Es decir, en el marco evolutivo según los ingresos mensuales percibidos en el mercado laboral activo de las mujeres se aprecia que la mayor parte de las mujeres aún perciben entre 101 a 250 dólares mensuales, seguido de 251 a 450 dólares. Sin embargo, se aprecia una clara tendencia hacia el alza para todos los valores mayores a 251 dólares y una tendencia hacia la baja para los valores menores a esto, lo cual implica que, en el mercado laboral activo femenino de Ecuador, mientras más pase el tiempo, mayor será la remuneración recibida hacia de las mujeres.

4.1.1.10 Evolución participación laboral de las mujeres según seguro.

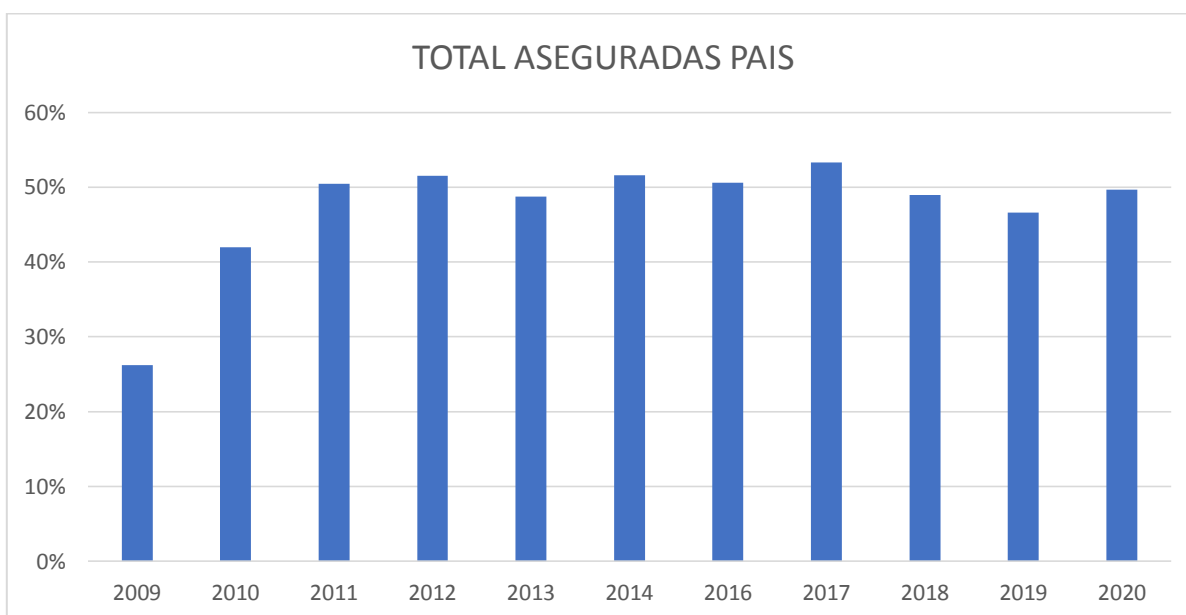


Figura 12 Evolución Participación Laboral de las Mujeres según Seguro Social.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

La última figura respecto a la caracterización de la empleabilidad de la mujer según variables de aspecto social trata sobre la evolución porcentual del seguro social en las mujeres empleadas de Ecuador. Se aprecia que existió un alza entre los periodos 2009 al 2011, periodo en el cual ha sido constante la evolución de las aseguradas a nivel nacional. Cabe destacar que el seguro no representa si es conseguido mediante el lugar de empleo, cuenta propia o ajena. A pesar de la alza y constancia de aseguradas a nivel nacional, se apreció que no representan a más del 55% del total de mujeres, lo que indica que casi la mitad del total de trabajadoras activas no cuenta con un seguro activo.

4.1.2 Caracterización de la empleabilidad de la mujer en los diferentes sectores económicos y su impacto en los resultados económicos.

Mediante análisis gráficos y de correlación se da la caracterización de la empleabilidad de las mujeres en los diferentes sectores económicos del país y su impacto en los resultados económicos, teniendo como variables el VAB de los sectores, el promedio de horas laborales por sector y los ingresos percibidos por las mujeres según los sectores.

4.1.2.1 Análisis de las mujeres empleadas según los sectores económicos de Ecuador 2009-2020.

El primero de los indicadores de caracterización pertenece a la evolución de la empleabilidad de las mujeres dividido en los diferentes sectores económicos de Ecuador.

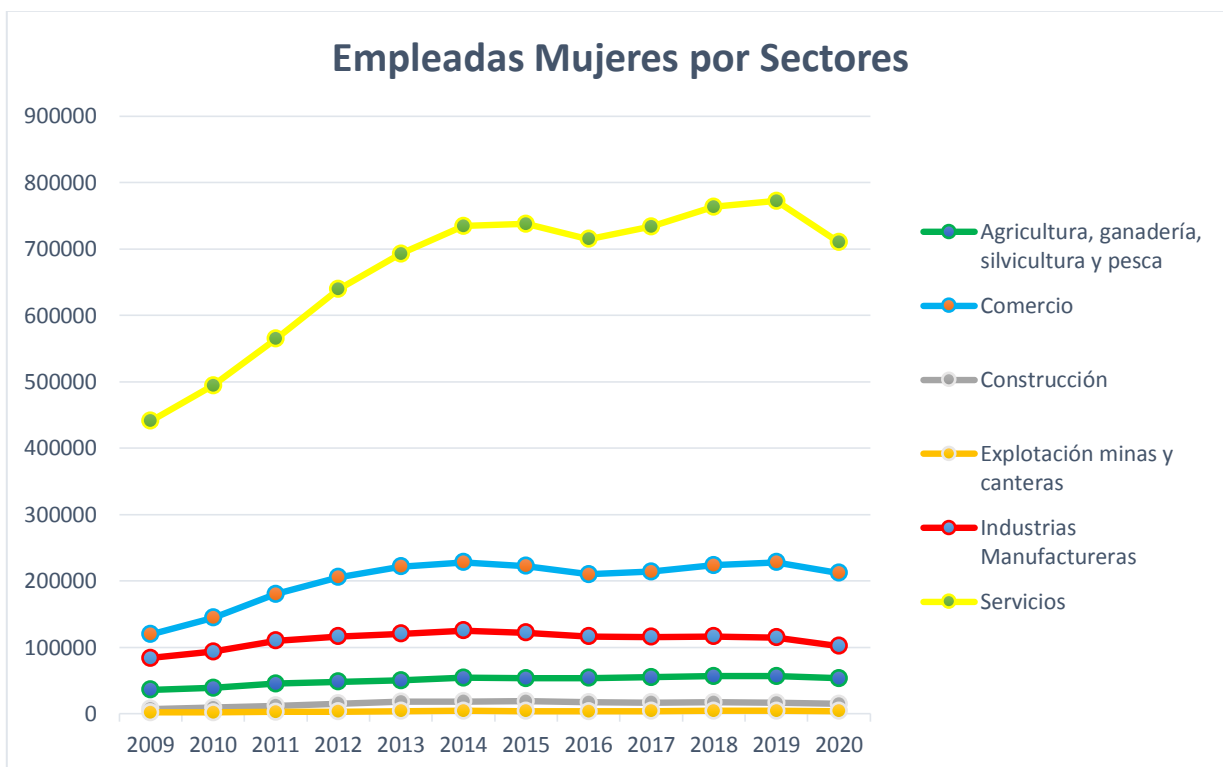


Figura 13 Evolución Empleadas Mujeres por Sectores

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020)

Se aprecia que el sector económico que más personal femenino absorbe, es el sector de los servicios, seguido del comercio y las industrias manufactureras. En todos los sectores se aprecia una tendencia hacia el alza. Es decir, a través del tiempo la cantidad de mujeres que están siendo contratadas aumenta para todos los sectores. Para el caso de año 2020 existen resultados menores respecto al periodo pasado, lo cual va en contra de la tendencia al alza. Esto se explica por la pandemia Covid-19 donde el empleo disminuyó a nivel mundial.

Tabla 9*Histórico Empleadas Mujer por Sectores*

Periodo	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Comercio	Construcción	Explotación minas y canteras	Industrias Manufactureras	Servicios
2009	36219	119622	7258	2161	84020	440981
2010	39024	144556	9149	2194	93743	494448
2011	45494	180482	12094	2692	109896	564776
2012	48284	205529	15189	3214	116555	639567
2013	50315	221801	17946	4024	120669	692861
2014	54251	227976	18671	4226	125260	734773
2015	53307	222481	18791	3893	122195	737785
2016	53834	210208	17465x	3724	116619	715016
2017	55109	214280	17050	3900	115663	733849
2018	56728	223917	17094	4257	116584	763566
2019	56601	228333	16360	4548	114932	772423
2020	53322	212235	14909	4126	102027	710132

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020)

Relacionado al mismo estudio, respecto a la caracterización de la empleabilidad de las mujeres según el sector económico, se tiene la siguiente tabla, donde se aprecia de mejor manera los resultados netos. Se aprecian dos periodos importantes para los sectores económicos del país. Para el caso de los sectores de Comercio, Construcción e Industrias Manufactureras, el periodo comprende entre el 2013 y 2014. El otro periodo de importancia

corresponde a los años 2018 y 2019 e influye en los sectores de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Comercio, Explotación minas y canteras y Servicios. Ambos periodos son muestran los picos para cada sector donde hubo una mayor absorción de empleadas mujeres. La tabla muestra de mejor manera el movimiento de la cantidad de personas empleadas año a año. A nivel general todos los sectores han incrementado la cantidad de empleadas mujeres en comparación de año final con inicial. Los dos sectores que han disminuido en gran cantidad sus empleadas mujeres son los sectores de Construcción, con su pico más alto de 18791 empleadas al 2015 a 14909 para la fecha de corte de estudio, 2020; el otro sector pertenece a las Industrias Manufactureras con su pico alto de 125260 en las 2014 y 102027 empleadas mujeres al 2020.

Respecto a los sectores sobre el total de empleadas mujeres, se obtiene que aproximadamente el 65% a 70% de la cantidad de empleadas mujeres en cada periodo pertenece al sector servicio, un 15% a 20% para el sector Comercio y entre 9% a 14% para las industrias manufactureras. El resto se reparten ente los sectores no mencionados, siendo el sector de explotación de Canteras y Minas el que menos absorción tiene por año.

4.1.2.2 Análisis del VAB según los sectores económicos de Ecuador y su relación con las mujeres empleadas 2009-2020.

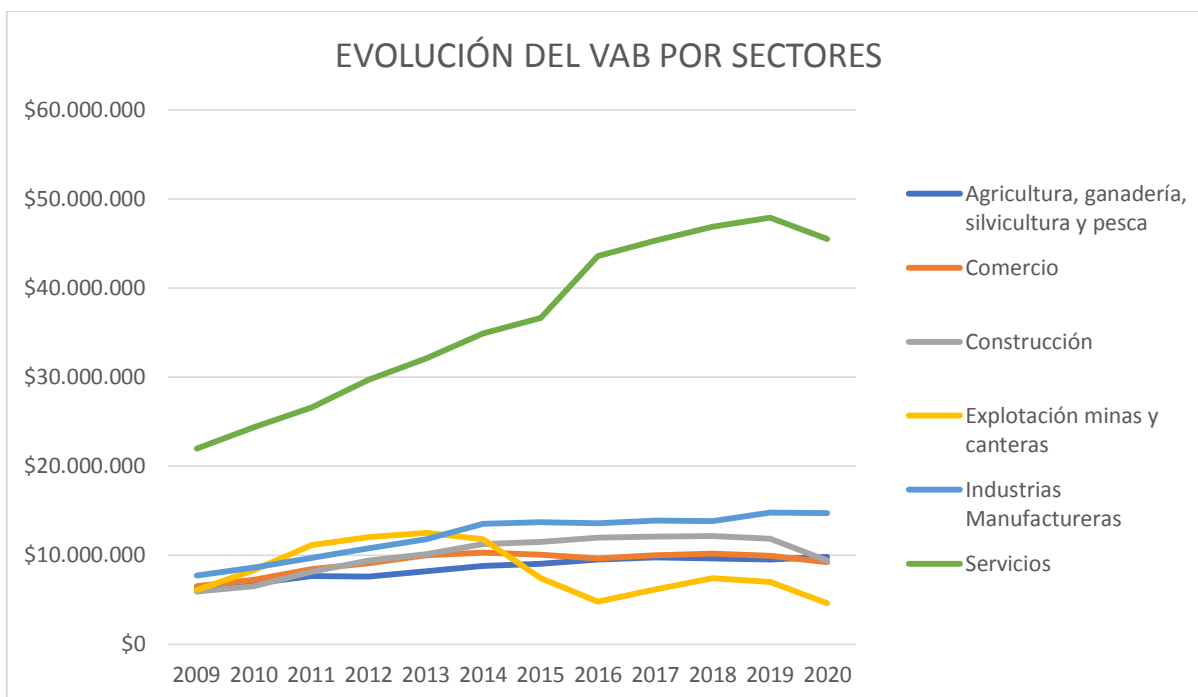


Figura 14 Evolución VAB por Sectores

Notas: Elaboración Propia. BCE, Cuentas Nacionales- Cuentas Provinciales (2009-2020).

En la figura se aprecia la evolución del VAB dado los diferentes sectores económicos del país. Se aprecia que el VAB más alto pertenece al de sector Servicios, el cual es el más influyente y ha duplicado su valor VAB a través del tiempo. Otros sectores que presentan un crecimiento constante son: Industrias Manufactureras, Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y Comercio. El sector de Construcción también presenta crecimiento, pero para los últimos periodos su pendiente disminuye. El sector de Explotación minas y canteras presenta movimientos heterogéneos, es el sector menos estable de todos y que a fecha de corte posee menor VAB, menor que su propio VAB a periodo de inicio.

Tabla 10*Productividad por Sectores*

Periodo	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Comercio	Construcción	Explotación minas y canteras	Industrias Manufactureras	Servicios
2009	171	55	817	2822	92	50
2010	173	50	711	3781	92	49
2011	167	47	670	4135	88	47
2012	157	44	617	3743	92	46
2013	163	45	563	3105	98	46
2014	162	45	601	2784	108	47
2015	169	45	611	1901	112	50
2016	177	46	686	1275	117	61
2017	177	46	709	1575	120	62
2018	170	45	709	1736	118	61
2019	168	43	722	1535	128	62
2020	183	43	631	1111	144	64

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020) y BCE, Cuentas Nacionales- Cuentas Provinciales (2009-2020).

Dado a los datos expuestos, se procede a realizar un análisis de productividad, el cual se obtiene mediante la división entre el producto final producido y los recursos para obtenerlos, siendo este caso el recurso del capital humano, mano de obra femenina. El análisis viene dado por una escala de colores aplicado a los periodos. Se aprecia que una constante de buena

productividad se da en el sector de explotación de minas y canteras, esto se debe a que es el sector que menos mujeres absorbe dentro de su fuerza laboral año a año. Para los sectores que tienen mayor absorción de empleadas mujeres se observa que su productividad es inferior respecto a los demás sectores. Respecto a la productividad de los sectores de Servicios y Comercio, se aprecia que mientras más mujeres empleadas dentro del sector Comercio la productividad disminuye, caso contrario con el sector Servicio donde aumenta.

Tabla 11

Correlación VAB- Empleadas Mujeres

VAB	CORRELACIÓN	EMPLEADOS MUJERES
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,954715428	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca EMPELADOS MUJERES
Comercio	0,984143195	Comercio
Construcción	0,924963967	Construcción
Explotación minas y canteras	-0,07928276	Explotación minas y canteras
Industrias Manufactureras	0,669289634	Industrias Manufactureras
Servicios	0,87518469	Servicios

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020) y BCE, Cuentas Nacionales- Cuentas Provinciales (2009-2020).

Se aprecia que existe correlación positiva alta en los sectores de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Comercio, Construcción, Industrias Manufactureras y Servicios. Esto indica que el VAB de los sectores ya mencionados aumentara si aumenta la mano de obra femenina en dichos sectores.

4.1.2.3 Análisis de las horas laborales promedio según los sectores económicos de Ecuador y su relación con las mujeres empleadas 2009-2020.

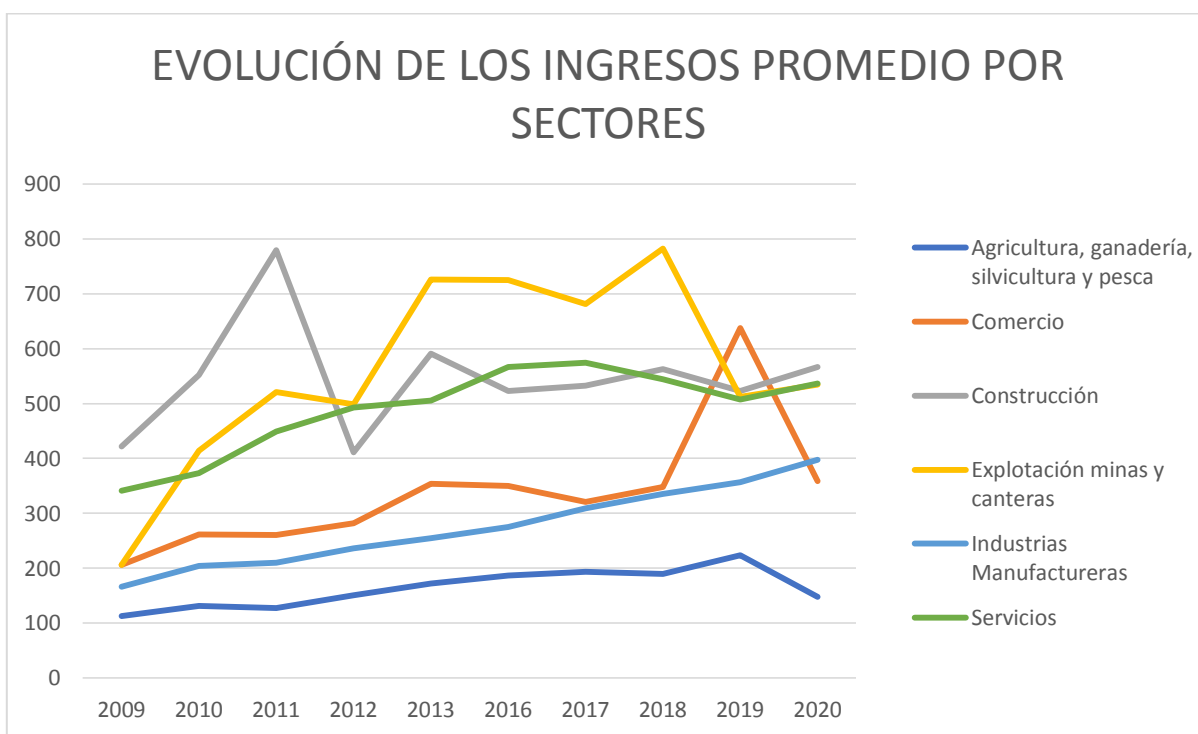


Figura 15 Evolución Ingresos Promedios de Mujeres por Sectores.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Se aprecia que el promedio de ingresos para los sectores de Construcción, Minas y Comercio no se distribuye de forma heterocedástico los ingresos. Mientras que para los demás sectores si, y se aprecia una tendencia hacia el alza. Los promedios más bajos de ingresos pertenecen a las industrias de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca e, Industrias Manufactureras. Para el caso del primer sector mencionado el pico de ingresos promedios fue de 200 USD, mientras que para las Industrias el pico más alto es de 400 USD para el 2020. Los sectores de Construcción y Explotación de Minas y canteras son los que más ingresos promedio reciben, llegando a picos de casi 800 USD, en relación con una gráfica anterior explicada estos dos sectores son los que menos absorción de mujeres posee, pero las que más ingresos en promedio reciben.

Tabla 12

Correlación Ingresos Promedios- Empleadas Mujeres

INGRESOS PROMEDIO	CORRELACIÓN	EMPLEADOS MUJERES
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,85514973	<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca EMPELADOS MUJERES</i>
Comercio	0,604520525	<i>Comercio</i>
Construcción	0,378176483	<i>Construcción</i>
Explotación minas y canteras	0,58896133	<i>Explotación minas y canteras</i>
Industrias Manufactureras	0,48585333	<i>Industrias Manufactureras</i>

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020) y Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

En la tabla de correlación se aprecia que todos arrojan resultados positivos, y son mayores 0,6 por lo cual se establece que si existe una correlación apreciable. Para todos los sectores se da que a medida que aumentan la cantidad de empleadas mujeres aumentaran los ingresos percibidos por ella. El impacto se siente de mejor manera en los sectores de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y, Servicios.

4.1.2.4 Análisis de los ingresos promedios percibidos a empleadas según los sectores económicos de Ecuador y su relación con las mujeres empleadas 2009-2020.

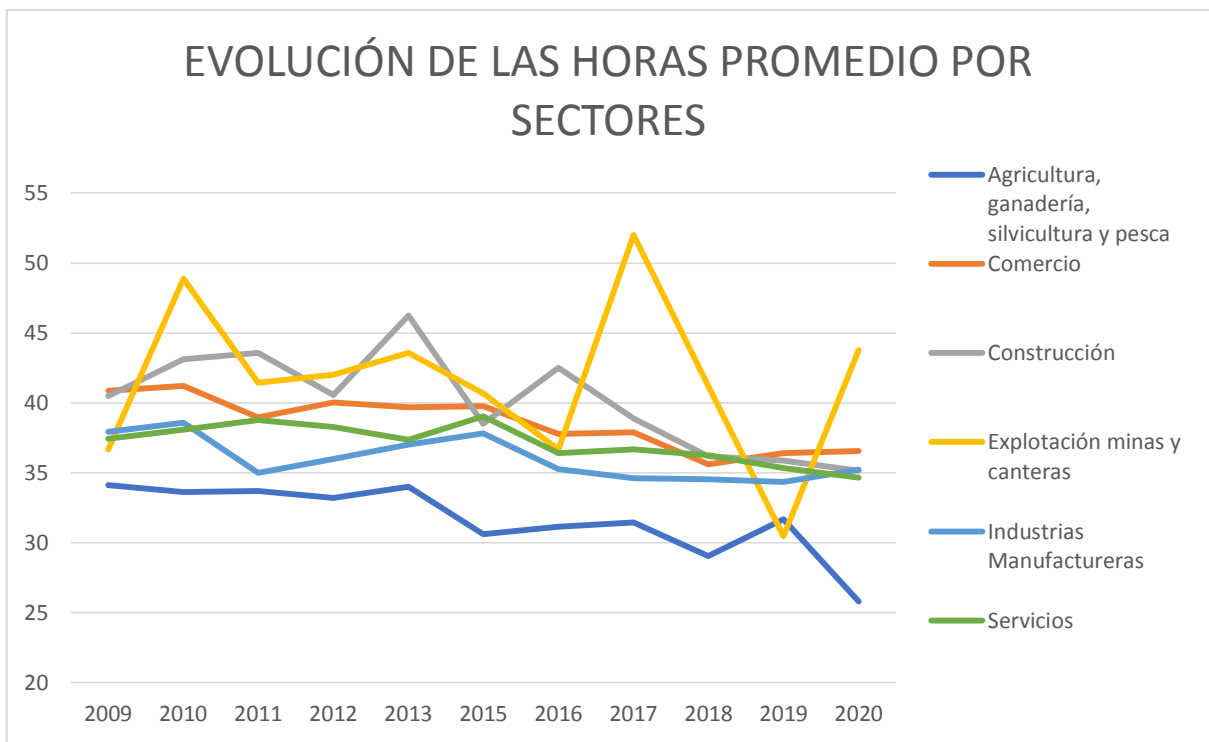


Figura 16 Evolución Horas Promedio de Mujeres por Sectores.

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Al igual que con los ingresos, las horas promedio por sectores presentan datos no homogéneos en los sectores de Construcción y Minas. Se aprecia en la figura que el sector de Explotación de minas y canteras presenta un crecimiento en sus horas promedio semanales, pasando de 25 a la jornada normal, 40 horas. Para los demás sectores se aprecia que existe una disminución en las horas promedio semanales. Siendo la más baja históricamente la del sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Los sectores que más horas empleadas usan son las de Construcción y Comercio, pero en relación a la grafica pasada, el sector de Construcción percibe una buena remuneración, algo que no sucede en el sector Comercio.

Tabla 13

Correlación Horas Promedio- Empleadas Mujeres

HORAS PROMEDIO	CORRELACIÓN	EMPLEADOS MUJERES
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-0,606919378	<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca EMPELADOS MUJERES</i>
Comercio	-0,641162183	<i>Comercio</i>
Construcción	-0,280834227	<i>Construcción</i>
Explotación minas y canteras	-0,308886858	<i>Explotación minas y canteras</i>

Industrias -0,521101992 *Industrias Manufactureras*
Manufactureras

Servicios -0,470389252 *Servicios*

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020) y Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

La correlación entre el aumento de mujeres empleadas a los sectores y su impacto en las horas promedio de trabajo resultan bajas para todos los casos a excepción del sector Comercio donde existe una relación inversa. Es decir, mientras más personal femenino exista en dicho sector económico, menos horas de trabajo existirá en promedio para las empleadas.

4.1.3 Análisis data panel sobre la influencia de la participación laboral activa de la mujer dentro de los diferentes sectores económicos de Ecuador.

En el análisis data panel, se trabaja con un periodo dado desde el 2009 al 2020. La variable dependiente para este estudio es “Empleadas Mujeres”, la cual trata sobre la cantidad de empleadas mujeres en los diferentes sectores económicos. Sus variables dependientes vienen representadas por: VAB, el cual hace referencia al valor agregado bruto de las empresas, interpretado como la producción, sin contar con los gastos intermedios; HORAS, el cual trata sobre un promedio de las horas semanales que trabajan las empleadas de los diferentes sectores obtenido de los datos proporcionados por la encuesta ENEMDU; INGRESOS, trata sobre los ingresos percibidos mensualmente por las mujeres de los diferentes sectores, de igual manera los datos fueron obtenidos de la encuesta ENEMDU y por ultimo las SEGURO, quienes a diferencia del promedio nominal con las respuestas de las demás encuestas de la ENEMDU, se procedió a contabilizar todas aquellas respuesta

positivas respecto a si estaba asegurada, donde se obtuvieron los porcentajes según los sectores.

Como la data obtenida daba resultados muy distantes entre sí, se procedió a poner todas las variables como logaritmo natural, exceptuando los porcentuales, esta medida fue tomada para solucionar los problemas de dispersión de datos dado a sus cifras nominales.

Debido a que se trata de un modelaje de data panel, se procede con la elección del mejor modelo según las pruebas realizadas en el programa R Studio. Entre los modelos a elección se encuentran MEF, Método de Efectos Fijos; MEA, Método de Efectos Aleatorios; POOL y; MCO. Se resumen de la siguiente manera:

Tabla 14

Elección del Mejor Modelo Data Panel

Prueba- Modelo	MCO	POOL	MEF	MEA
Prueba F			X	
Hausman				X
Breusch Pagan				X

Nota: Elaboración Propia. Resumen de resultados obtenidos para la elección del modelo con mejor ajuste según los datos.

En la prueba F, sale como mejor modelaje Efectos Fijos, dado a que la hipótesis nula dice que MCO es mejor que MEF, pero como su P valor es de $< 2.2e-16$, la hipótesis nula se rechaza. Para la prueba Breusch Pagan la hipótesis nula nos dice que POOL es mejor que MEA, obteniendo un P valor de $1.922e-15$, por lo cual se rechaza la H0. Por último, la prueba Hausman, donde se enfrentan MEF con MEA, la cual sugiere como hipótesis nula que MEA

es mejor que MEF, se obtiene un P valor de 0.135, dado a que es mayor que 0,05 la hipótesis nula no se rechaza y MEA queda como el mejor modelaje para el análisis data panel.

Una vez escogido el modelaje se realizan las pruebas en la data. Los resultados para la heterocedasticidad indican que p-value = 0.09926, al ser mayor a 0,05 se dice que el modelo es homocedástico, es decir la variabilidad de los errores no es diferente para cada observación. Respecto a la autocorrelación p-value = 0.0001125, debido a que el p valor es menor a 0,05 se rechaza la H0, es decir existe autocorrelación, esto tiene un justificante pues la autocorrelación tiende a ser normal en datas estadísticas con tiempo grandes. Por último, la prueba respecto a la multicolinealidad se la hace con VIF donde si se obtienen valores entre 1 a 5 existe correlación entre las variables, todas las variables del modelaje random resultaron con valores mayores a 1 y menores a 2.

Al correr el modelaje data panel con el método de Efectos Aleatorios se obtienen los siguientes resultados. Se aprecia que los resultados más significantes son el VAB, las Horas, y los Ingresos Reales Percibidos, siendo este último el más significativo. Debido a que todas las variables están en logaritmo natural la interpretación de los datos viene dado en porcentajes. Se recalca que existe significancia en estas variables, al momento de eliminar la variable Seguro en el análisis.

Tabla 15

Resultados Modelo Efectos Aleatorios

Coefficients:					
	Estimate	Std. Error	t-value	Pr(> t)	
Intercept	5.63564	1.96766	2.8641	0.004182	**
VAB	0.31629	0.10102	3.1309	0.001743	**
HORAS	-0.47851	0.22729	-2.1053	0.035263	*

INGRESOS	0.32256	0.07934	4.0656	4.791e-05	***
----------	---------	---------	--------	-----------	-----

Nota: Elaboración Propia. Resultados de los estimadores obtenidos mediante R Studio al aplicar Método de Efectos Aleatorios.

Resultan significativas las variables VAB, Horas e Ingresos. VAB e Ingresos con resultados positivos. Se obtiene que, por cada aumento porcentual de mujeres empleadas en la economía ecuatoriana el VAB aumenta en un 3,1%, Por su parte los Ingresos Percibidos, indica que aumentarían los ingresos en un 3,2% por cada aumento porcentual de mujeres empleadas. Por último, respecto a las horas laborales se aprecia que, por cada aumento porcentual de mujeres empleadas, la cantidad de horas laborales disminuyen en 4,7%.

4.1.4 Análisis probabilístico de la participación laboral aplicado a las mujeres ecuatorianas según sus características sociales en los diferentes sectores económicos del país.

Para el análisis probabilístico se procede a modificar la encuesta ENEMDU, tal como se explicó en la metodología. Dicha data fue tratada varias veces hasta llegar a los resultados. La primera modificación para una mejor interpretación gráfica fue convertir los códigos nominales en rangos numéricos. Posteriormente se procede a modificar la cantidad de datos obtenidos en todos los periodos. El criterio para escoger datos fue usar todos aquellos datos pertenecientes al mes de diciembre, para de ese modo tener un mismo corte a través del tiempo. Debido a que se trata de un modelo logit, y cada periodo elegido tiene diferente tamaño respecto a la cantidad de encuestadas, se procede a realizar la data logit de forma matricial, teniendo como año base el 2020, pues conto con 4400 datos. Dicho número se convirtió en la cantidad de datos para todos los demás periodos, obteniendo así una data balanceada. Como siguiente paso y para evitar errores de identificadores repetidos, se

procede a disminuir los valores de factores dejando lo más simplificada posible los códigos para cada variable. El último paso, para una simplificación de interpretación de resultados, se decide crear variables dicotómicas para cada sector económico del país, donde se usa el código 1, para indicar el código del sector correspondiente a la variable y, 0 para los demás sectores, total 6 columnas.

Debido a que es un análisis probabilístico los resultados obtenidos se interpretan en porcentaje. Las variables para analizar son: Área, Edad, Estado Civil, Educación, Etnia, Ocupación y Personas T. Área corresponde a la ubicación demográfica de la persona, Ocupación a la categoría ocupacional de la persona y Personas T corresponde a la cantidad de personas con las que trabaja, codificándola según el tamaño de las empresas. Los niveles de significancia se reparten de la siguiente manera:

Tabla 16

Valores de Significancia según Variables por Sectores

	Área	Edad	Estado Civil	Educación	Etnia	Ocupación	Personas con las que trabaja
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	***		*	***	***	*	*
Comercio	***		***	***	***	***	***

Construcción			***		***	***
Explotación minas y canteras		***			*	
Industrias Manufactureras	*		***	***	***	***
Servicios	***	***	***	***	***	***

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Los puntos representan el nivel de significancia, basta con la presencia de solo un punto para considerarse significativo y analizarlo, mientras más puntos más significantes son los resultados. se aprecia que la variable edad no resulto significativa para ningún sector, es decir la edad no incide en las probabilidades de la mujer al pertenecer a un sector económico. Se dividen los resultados en seis tablas que representan las seis variables que resultaron significativas, poniendo todos sus sectores y analizando solo aquellas significativas con sus respectivas razones odd.

Tabla 17*Odds Ratio Variable Área*

Sector	Área	
	Urbano	Rural
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.053685	1.676022
Comercio	1.297686	1.132578
Industrias Manufactureras	1.088347	1.090538
Servicios	1.811707	1.306878

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Para la tabla con relación al área, se obtiene para aquellas mujeres que pertenecen al área rural sus probabilidades de estar empleada en el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca aumentan en 68%, en un 13% para el sector Comercio, 9% Industrias Manufactureras y 30% en Servicios. Mientras que para aquellas mujeres que pertenecen al área urbana las probabilidades de estar empleada en el Sector Servicios aumentan en un 81%, un 8% en las Industrias Manufactureras, 29% Comercio y, 5% para el sector de Agricultura,

ganadería, silvicultura y pesca. Es decir, solo existen buenas probabilidades para las mujeres del área rural y el sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y, para las mujeres del área urbana y el sector de Servicios.

Tabla 18

Odds Ratio Variable Estado Civil

Sector	Estado Civil					
	Casada	Separada	Divorciada	Viuda	Unión libre	Soltera
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.253626	1.220418	1.150403	1.578744	1.213489	1.195056
Comercio	1.250834	1.245725	1.251379	1.224333	1.257966	1.202247
Explotación minas y canteras	1.000862	1.002018			1.003042	1.002402
Servicios	1.582689	1.634432	1.728981	1.293846	1.647219	1.703002

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

– DICIEMBRE (2009-2020).

La tabla que relaciona el estado civil muestra pocas categorías interesantes, sus resultados no pueden reflejar probabilísticos debido a su compleja interpretación. Sin embargo, muestra que en el sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, existen probabilidades más altas para las mujeres viudas, esto demuestra la alta presencia actualmente de viudas trabajando en ese sector. Mientras que para el sector Servicios existen probabilísticos muy altos, pero a todos tener un impacto semejante, solo se analiza al más elevada el cual corresponde a la categoría divorciada. Nuevamente se muestra la alta presencia de estas mujeres en aquel sector, lo cual guarda relación con los datos anteriormente mostrados respecto a la edad.

Tabla 19

Odds Ratio Variable Educación

Sector	Educación					
	Ninguna	Primaria	Secundaria	Superior	Universitario	Posgrado
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.989639	1.496584	1.135430	1.044556	1.023085	
Comercio	1.141343	1.227171	1.350076	1.192571	1.179291	1.041122
Construcción		1.003291	1.003628	1.004369	1.010295	1.006739

Industrias	1.058974	1.095630	1.134289	1.059229	1.051535	1.019592
Manufactureras						
Servicios	1.129195	1.344600	1.555283	2.047567	2.115509	2.513414

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Respecto a la educación se muestra que para pertenecer al sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, el nivel educativo requerido no es elevado. Para el sector comercio las probabilidades aumentan si se poseen un nivel educativo secundario o superior con un 35% de probabilidad. Para el sector Servicio las probabilidades aumentan mientras más nivel educativo se posea siendo a partir del nivel superior el doble de probabilidades respecto a los demás inferiores.

Tabla 20

Odds Ratio Variable Etnia

Sector	Etnia						
	Indígena	Afroamericana	Negro	Mulato	Montubio	Mestizo	Blanco
Económico							
Agricultura, ganadería,	1.9273	1.104569	1.1719	1.1141	1.35174	1.2002	1.1691
	77		20	17	1	64	57

silvicultura y							
pesca							
Comercio	1.1148	1.201924	1.2057	1.2370	1.19446	1.2490	1.2641
	93		35	05	7	44	81
Industrias	1.0365	1.044561	1.0333	1.0747	1.05182	1.0971	1.0699
Manufacture	02		67	00	1	41	18
ras							
Servicios	1.2166	1.949504	1.8258	1.8258	1.59504	1.6404	1.7062
	51		73	73	0	95	86

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Respecto a la variable etnia, se aprecia que para el sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca las probabilidades de pertenecer a este sector aumentan si se es indígena, mientras que para el sector Servicios las personas afroamericanas, negras y mulatas tienen más probabilidades de ser participe en este mercado con un 94%, y 82% respectivamente.

Tabla 21

Odds Ratio Variable Ocupación

Ocupación

Sector Económico	Empleado Público	Empleado Privado	Empleado tercerizado	Jornalero	Patrono	Cuenta Propia	Otro
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca		1.087646		2.557603	1.154410	1.379772	1.058035
Comercio		1.258158			1.302262	1.402918	
Construcción		1.013281		1.019464	1.009446		
Explotación minas y canteras	1.001570	1.004140				1.000708	
Industrias Manufactureras		1.162909	1.124847	1.014912	1.146544	1.100477	1.010146
Servicios	2.700979	1.678812	2.212488	1.020869	1.560957	1.274037	2.520820

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Para la categoría ocupacional, existe el doble de probabilidades de ser participe del sector Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca si es trabaja como jornalero, para el sector comercio las probabilidades aumentan si se trabaja por cuenta propia, mientras que en el sector servicio existe el doble de probabilidades si se trabaja como empleado tercerizado, bajo la categoría otro, que representa a los no remunerados o pasantes y casi un triple de probabilidades si se trabaja como empleado público.

Tabla 22

Odds Ratio Variable Personas con las que Trabaja

Sector	Personas con las que trabaja				
	Cuenta propia	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.379772	1.214959	1.252807	1.207383	1.054342
Comercio	1.402918	1.181720	1.176199	1.101612	1.051619
Construcción		1.007476	1.024604	1.017123	1.004129

Industrias	1.100477	1.095404	1.127010	1.101612	1.049752
Manufactureras					
Servicios	1.274037	1.714792	1.585794	1.814709	2.319266

Nota: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Por último, respecto a las personas con las que trabaja, se observa que quienes mayores probabilísticos poseen son el sector de servicios. Las probabilidades de que siendo del sector servicios se esté en una microempresa son del 71%, de un 79% para las empresas medianas y es el doble de oportunidades de estar en una gran empresa, lo cual guarda relación con la alta probabilidad que existe en su categoría de ocupación como empleado tercerizado.

4.2 Discusiones

Como discusión se dan los datos obtenidos de las entrevistas realizadas. Se realizaron 12 preguntas, de las cuales 6 son dirigidas a gerentes mujeres del entorno nacional, y las otras 6 fueron dirigidas a las trabajadoras del país.

Según las respuestas obtenidas a las entrevistas realizadas a las gerentes nacionales se aprecia que dentro de las empresas el 90% de los trabajadores pertenecen a mano de obra masculina, mientras que el 10% mano de obra femenina; de ese 10% que son mujeres, los gerentes las calificaron dentro de un rango de 1 a 5, en la cual el 1 equivale a que la mujer contratada no es nada eficiente y 5 siendo la mujer contratada muy eficiente, dando como resultado que la mujer es muy eficiente a la hora de trabajar dentro de la empresa.

El 90% de las empresas deciden contratar en un rango de 20 a 40 años, porque consideran que en ese rango la mujer es más productiva, con la capacidad necesaria para realizar el trabajo designado y aún en edad de aprender y adquirir nuevas habilidades laborales.

Alrededor de un 40% de los gerentes consideran que las mujeres que contratan deben de tener un título universitario o mínimo que hayan terminado el bachiller, dependiendo de esas variables ellos les darán el trabajo o no. Lo cual relaciona a los resultados obtenidos donde para el área urbana es importante la obtención de un buen nivel de estudio, ya que en el ámbito urbano se desarrolla la mayor cantidad de empresas de servicios, la cual es a su vez el sector que mayor mano de obra femenina absorbe históricamente.

En cuanto a las entrevistas realizadas a las trabajadoras se obtuvo que las mujeres perciben un sueldo promedio de 500 dólares, siendo este un poco más alto de lo que vendría a ser el sueldo básico unificado.

La mayoría de las mujeres entrevistadas se encuentran en el área administrativa, ya que dentro de esta área es necesario su trabajo, porque con relación a la teoría investigada y a las respuestas de las entrevistas a las mujeres de cargos gerenciales, la mujer es mucho más organizada que el hombre, y mucho más delicada al momento de trabajar con dinero.

Se explica que 2 de cada 10 mujeres no están aseguradas, esto se puede dar por temas de no querer dar aportaciones, o porque la empresa no quiere asegurar por temas de no pagar lo que es medicina, prestamos, entre otras cosas.

Capítulo 5

5.1 Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo muestran las conclusiones y recomendaciones de las autoras con relación a las distintas teorías, políticas de habidad, planes inmobiliarios, análisis de los modelos y entrevista.

5.2 Conclusiones

La metodología utilizada fue de índole descriptivo y probabilístico, usando herramientas como Microsoft Excel para la elaboración y modificación de la data, así también como R Studio para el modelaje de data panel de efectos aleatorios y el análisis probabilístico logit. Para el modelaje de efectos fijos se tomó como independiente la variable que representa a la cantidad de mujeres empleadas, mientras que para el modelaje logit la variable independiente viene representada por los sectores.

Los resultados guardan relación con la discusión respecto a las entrevistas hacia diferentes mujeres, relacionando la investigación mediante dos tipos de entrevistas, clasificadas en aquellas que presentan un cargo gerencial y otras que actúan como empleadas de los diferentes sectores económicos. Se obtuvo que la educación es un factor importante en la contratación de la mujer, pues varios de los sectores requieren personas con un nivel de educación bachiller o superior. La edad promedio de contratación esta entre los 20 a 40 años y su estado civil resulto no significativa al momento de estar contratada. La mayoría de las mujeres contratadas perteneces al área administrativa, y su rendimiento es bien valorado por los gerentes, a pesar de esto la mayoría de mano de obra dentro de una empresa es masculina rondando a penas el 10% para las mujeres.

Se concluye que históricamente la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral tiende al alza, de igual manera sus ingresos tienden a subir, y las horas laborales disminuyen. Se observa que la cantidad de aseguradas históricamente también fluye hacia el incremento. El aporte de mujer a los diferentes sectores de la economía ecuatoriana es representativo en la producción VAB, y en los ingresos mensuales de ellas.

Se establece la relación que a mayor producción mayores ingresos para las empleadas. Del mismo modo, la productividad de las mujeres en los diferentes sectores se aprecia de mejor manera en la agricultura, minas y construcción. Mediante el data panel se estableció que por cada aumento porcentual de mano de obra femenina existirán aumentos en el VAB de los sectores y en los ingresos mensuales de las mujeres.

Mediante el análisis probabilístico se obtiene que el área rural es un gran influyente respecto a la probabilidad de estar en el sector de la Agricultura, y que la educación necesaria para este sector va desde un nivel básico; al igual que el urbano para el sector de Servicios con una educación de preferencia superior y mayores. Mientras que para los sectores de manufactura es necesario desde un nivel de educación secundaria. Se aprecia que la economía ecuatoriana fluye gracias a la participación de la mujer, siendo un 40% mano de obra femenina que decide incursionar por cuenta propia y estar como independiente, por su parte también se aprecia gran absorción de mano de obra femenina por parte de microempresas y empresas grandes, lo cual explica a su vez la cantidad elevada de mujeres que trabajan como empleadas tercerizadas. El sector de servicios es aquel que absorbe la mayor cantidad de mano de obra femenina, y se contempla que ha sido el sector que más apertura le ha dado a las demás etnias, pues mulatos, negros y afroamericanos tienen probabilidades muy altas de estar en este sector.

Respecto a la caracterización de variables cualitativas se aprecia que existe un aumento hacia la urbanización, que la educación en las mujeres tiende hacia el alza, es decir, hacia mejores títulos, respecto al estado civil se obtuvo que la cantidad porcentual de solteras en el país se mantiene constante, mientras que casadas respecto a unión libre y divorciadas presentan una relación inversa.

5.3 Recomendaciones

- Se recomienda extender la investigación a años posteriores a la dolarización, para comprobar si el efecto del aumento de la participación de la mujer resultó significativo entre los períodos 1998-2001.
- De igual manera añadir a la investigación la variable de la maternidad para conocer si incide representativamente al momento de estar empleadas.
- Respecto a los resultados de nuestra investigación, donde resultó significativo la educación, área y etnia. Se recomienda a los entes educativos ser partícipes y concisos con el involucramiento de mujeres en el área educativa, llegando a niveles de educación superior y más especialmente en el área rural donde se aprecia una carencia de esta.
- De la investigación se aprecia que la mayoría de mano de obra femenina es absorbida por Micro y pequeñas empresas. Motivo por el cual se debe seguir con las bondades a los nuevos emprendimientos. Pues son un fuerte para la participación laboral activa de la mujer.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcedo, H., & Rosales, K. (2022). EL NIVEL EDUCATIVO Y SU RELACIÓN CON LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO: PERIODO 2009 – 2019 [UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7835/TEC00455A37.PDF?sequence=5&isAllowed=y>
- Aguinaga Barragán, A. M., Astudillo Bravo, D. & López Pazmiño, N. (2019). Género y territorio: condiciones de reproducción de la vida, política pública y participación de las mujeres indígenas, campesinas y agricultoras en Ecuador. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*, 1(8). https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n8.2019.108
- Añazco, R. C., & Moncayo, J. R. (2015). Empleo y condición de actividad en Ecuador.
- Artza, L. L., Groh, M. J. C., Cabañas, A. C., & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Avolio, B. E. & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 2017(122), 35-62. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>
- Baerlocher, D., Parente, S. L., & Rios-Neto, E. (2021). Female Labor Force Participation and economic growth: Accounting for the gender bonus. *Economics Letters*, 200, 109740. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.109740>

- Bennett, P., Ravetti, C., & Wong, P. Y. (2021). Losing in a boom: Long-term consequences of a local economic shock for female labour market outcomes. *Labour Economics*, 73, 102080. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102080>
- Bustelo, M., Suaya, A. & Viollaz, M. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres? (versión interactiva). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://doi.org/10.18235/0001933>
- Camino-Mogro, S., Bermudez-Barrezueta, N., Chalen-Vera, A. C., Gutierrez-Franco, P., & Romero-Vallejo, D. A. (2018). PANORAMA DE LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS EN EL ECUADOR PERIODO 2013-2017.
- Caro Sachetti, F. & Petrone, L. (2021). Integración de la perspectiva de género en la respuesta política de COVID-19. *Revista de Soluciones Globales*, 7, CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/una-estrategia-de-respuesta-al-covid-19-sensible-al-genero/>
- Caro Sachetti, F., Karczmarczyk, M. & Florito, J. (2019, 31 julio). *Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas*. CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/obstaculos-y-oportunidades-para-las-mujeres-en-el-mundo-de-las-pequenas-y-medianas-empresas/>
- Castells, M. (2019). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. En *La Era de la Información*.
- Castillo, J., & Salas, C. (2018). ESTABILIDAD LABORAL Y DESIGUALDAD DEL INGRESO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. *CUESTIONES ECONÓMICAS*, 28(ECONOMÍA Y GÉNERO), 149-180.

- Castillo, R. (2015). Empleo y condición de actividad en Ecuador.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>
- Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. (2020, 23 junio). *EC-2 Tasa de participación laboral*. Observatorio de Genero - Mujeres y Territorios.
<https://www.rimisp.org/mujeresyterritorios/index.php/paises/ecuador/ec-2tasa-de-participacion-laboral/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. *Informe Especial COVID-19 de la CEPAL*, 9. <https://doi.org/10.18356/9789214030737>
- Coral Benavides, J. (2022, 5 octubre). *Incursión laboral femenina y reducción de la pobreza por ingresos en Ecuador*. Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte.
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12985>
- DINOR. (2012). Manual de Usuario CIIU - Clasificación Industrial Internacional Uniforme.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/CPV_aplicativos/modulo_cpv/CIIU4.0.pdf
- Dong, J., Xu, W., & Cha, J. (2021). Rural entrepreneurship and job creation: The hybrid identity of village-cadre-entrepreneurs. *China Economic Review*, 70, 101704.
<https://doi.org/10.1016/j.chieco.2021.101704>
- Ekos. (2019, marzo 5). Comercio, el sector más dinámico de la economía nacional. *Ekos Negocios*.
<https://www.ekosnegocios.com/articulo/comercio-el-sector-mas-dinamico-de-la-economia-nacional>

- Espinoza, M. A. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. 39(23), 32.
- Estupiñan, R. (2021). La minería en Ecuador. Pasado, presente y futuro. *BOLETÍN GEOLÓGICO Y MINERO*, 533-549. <https://doi.org/10.21701/bolgeomin.132.4.010>
- EU LAC. (2022, abril). Mujeres y empleo: Avances y desafíos en las políticas para la participación laboral de las mujeres en Europa, América Latina y Caribe en el contexto de la recuperación post-pandémica. *Policy Brief*(4), 27.
- Flores, S. T. (2019). Discriminación en el mercado laboral de pueblos indígenas y afrodescendientes en el Ecuador Período 2009-2017. [Trabajo de titulación de posgrado, UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ]. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8032/1/141631.pdf>
- Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91.
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.
- Gestion. (2021, marzo 2). 7 beneficios de contar con mujeres en las empresas | Gestión. <https://www.revistagestion.ec/estrategia-analisis/7-beneficios-de-contar-con-mujeres-en-las-empresas>
- González-Leonardo, M., Rowe, F., & Fresolone-Caparrós, A. (2022). Rural revival? The rise in internal migration to rural areas during the COVID-19 pandemic. Who moved and Where? *Journal of Rural Studies*, 96, 332-342. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.11.006>
- Guevara, B. (2018, mayo 7). Edad y empleabilidad en el mercado laboral—Recursos Humanos, el Portal del Capital Humano | Guía Empresas Recursos Humanos.

<https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/edad-y-empleabilidad-en-el-mercado-laboral-2/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2010). Concepción o elección del diseño de investigación. En *METODOLOGÍA de la investigación* (Quinta). Mc GrawHill.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). Boletín Técnico N° 09-2021-ENEMDU. En *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), julio 2021*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Julio-2021/202107_Boletin_empleo.pdf

Izumi, A., Kodama, N., & Kwon, H. U. (2023). Labor market concentration and heterogeneous effects on wages: Evidence from Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 67, 101242. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2022.101242>

Jang, Y., & Yum, M. (2022). Nonlinear occupations and female labor supply over time. *Review of Economic Dynamics*, 46, 51-73. <https://doi.org/10.1016/j.red.2021.07.004>

Kali Pal, K., Piaget, K., Baller, S., Ratcheva, V. & Zahidi, S. (2022). Global Gender Gap Report 2022. En *World Economic Forum*. <https://es.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

Khan, H. U. R., Khan, A., Zaman, K., Nabi, A. A., Hishan, S. S., & Islam, T. (2017). Gender discrimination in education, health, and labour market: A voice for equality. *Quality & Quantity*, 51(5), 2245-2266. <https://doi.org/10.1007/s11135-016-0384-4>

Lammoglia, V. (29 de junio de 2018). *Coaching y empowerment aplicados a los equipos de trabajo*. Obtenido de <https://hipodec.up.edu.mx/blog/beneficios-empoderamiento>

- Lombana, J., & Muñoz Santiago, A. (2017). Competitividad, educación y empleabilidad: Consideraciones para el desarrollo de los países. *CLIO América*, 11(22 (Julio-Diciembre)), 169-176.
- Lopez, E. (3 de febrero de 2013). *Las ventajas competitivas de las mujeres en el mundo empresarial*. Obtenido de Obtenido de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/tiempo-extra/articulo/las-ventajas-competitivas-de-las-mujeres-en-el-mundo-empresarial/242520>
- Lorenzini, E. (2017). INVESTIGACIÓN DE MÉTODOS MIXTOS EN LAS CIENCIAS DE LA SALUD. *Revista Cuidarte*, 8(2), 1549-1560. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v8i2.406>
- Los sectores de la economía | Gestión. (2019, febrero 27). <https://revistagestion.ec/cifras/los-sectores-de-la-economia>
- Malo, M. Á. (2018). NUEVAS FORMAS DE EMPLEO: DEL EMPLEO ATÍPICO A LAS PLATAFORMAS DIGITALES. . . ISSN, 156. <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/07/Del-trabajo-atipico-al-trabajo-en-plataformas.pdf>
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: Una revisión teórica [Trabajo de investigación, UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marchionni, M., Gluzmann, P., Serrano, J., & Bustelo, M. (2019). Participación laboral femenina en México y Perú: ¿Qué explica las diferencias? Inter-American Development Bank.

- Maubrigades, S. (2018). Participación de la fuerza de trabajo de mujeres en los sectores económicos de América Latina, durante el siglo XX. 55. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22292/1/DT%20UM-PHES%2055.pdf>
- McElroy, M., Wicking, K., Harvey, N., & Yates, K. (2022). What challenges and enablers elicit job satisfaction in rural and remote nursing in Australia: An Integrative review. *Nurse Education in Practice*, 64, 103454. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103454>
- Mehrotra, S., & Parida, J. K. (2017). Why is the Labour Force Participation of Women Declining in India? *World Development*, 98, 360-380. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.05.003>
- Miranda, S. L. A. (2015). CLIMA LABORAL Y PARTICIPACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL JOSÉ JOAQUÍN INCLÁN - PIURA. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_EDUC_135.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Nazier, H. (2020). Female labor in Egyptian manufacturing sector: The demand side story. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 78, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.qref.2020.01.012>
- Nkoumou Ngoa, G. B., & Song, J. S. (2021). Female participation in African labor markets: The role of information and communication technologies. *Telecommunications Policy*, 45(9), 102174. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102174>
- OIT. (2017). C100 - *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Obtenido de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IIo_Code:C100

OIT. (2017). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IIo_Code:C111

Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador—Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura & Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2009). *El empleo de las mujeres rurales: lo que dicen las cifras*. FAO. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1346-empleo-mujeres-rurales-lo-que-dicen-cifras>

Organización Internacional del Trabajo. (2018, marzo). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* InfoStories. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>

Ortiz, L. E. M., Sánchez, L. M. C., Angulo, R. C. C., & Ferrer, N. J. L. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 233-253.

Oruç, E., & Çağlar, İ. (2022). The relationship between tendency of rural population to work in non-agricultural jobs and some socio-economic factors (example of Tokat Kazova great plain conservation area). *Journal of Rural Studies*, 92, 50-55. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.03.008>

- Ovallos, D., Velez, J., Figueroa, A., Sarmiento, J., & Barrera, J. (2017). Conocimiento y desarrollo socioeconómico. Una revisión de la literatura. 38(46), 43.
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. UPIICSA XVII, VII(50-51), 6.
- Perez Porto, J. (2017). *Definición de crecimiento económico*. Obtenido de : <https://definicion.de/crecimiento-economico/>
- Pino, S. L., Aguilar, H. R., Apolo, G. E., & Sisalema, L. A. (2018). Contribution of the agricultural sector to the economy of Ecuador Critical analysis of its evolution in the period of dollarization. Years 2000 -2016. https://www.researchgate.net/profile/Sergio-Pino-Peralta/publication/338013825_Contribution_of_the_agricultural_sector_to_the_economy_of_Ecuador_Critical_analysis_of_its_evolution_in_the_period_of_dollarization_Years_2000_-2016/links/5dfa2c204585159aa485123f/Contribution-of-the-agricultural-sector-to-the-economy-of-Ecuador-Critical-analysis-of-its-evolution-in-the-period-of-dollarization-Years-2000-2016.pdf
- Primicias. (2020). La situación laboral de las mujeres en Ecuador se deteriora. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/situacion-trabajo-mujeres-ecuador-deterioro/>
- Ramos Trávez, T. (2021, mayo). *Vista de Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020*. https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/69/66
- Salerno, F. (2016). Modelo de gestión humana participativa en la transformación organizacional del colegio universitario de los teques “Cecilio Acosta” (cultca) a la

- universidad politécnica territorial de los altos mirandinos “Cecilio Acosta” (UPTAMCA). Biblioteca virtual de derecho, economía, ciencias sociales y tesis doctorales. <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2016/fosm/index.htm>
- Sánchez Vargas, A., Herrera Merino, A. L., & Perrotini Hernández, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), 651-662. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>
- Segura, O. (Agosto de 2021). *La importancia de la participación de las mujeres*. Obtenido de <https://www.delineandoestrategias.com.mx/blog-de/la-importancia-de-la-participacion-de-las-mujeres-en-el-sector-publico>
- Stankovic, J., Makojevic, N., Jankovic-Milic, V., & Radosavljevic, M. (2015). The female labour force in an urban economy during transition: A view from the City of Nis. *Cities*, 42, 109-117. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2014.10.006>
- Tomalá, K. E. (2018). “Análisis del empleo en el Ecuador, periodo 2010—2016. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
- Torres, L., Georgina, S., Hidalgo, H., Aurelio, W., Valencia, F., & Verónica, G. (2019). Incidencia del crecimiento económico del sector manufacturero sobre el Producto Interno Bruto en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24.
- Trávez, T. R. (2021). Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020. *X-pedientes Económicos*, 5(11), Art. 11. https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/69

- Tunali, İ., Kırdar, M. G., & Dayıoğlu, M. (2021). Down and up the “U” – A synthetic cohort (panel) analysis of female labor force participation in Turkey, 1988–2013. *World Development*, 146, 105609. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105609>
- Universia. (2022). Qué franja etaria goza de más empleabilidad y en qué sectores. <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/qu%C3%A9-franja-etaria-goza-de-m%C3%A1s-empleabilidad-y-en-qu%C3%A9-sectores.html>
- Velez, C. (3 de febrero de 2017). *Lass ventajas competitivas de las mujeres en el mundo empresarial*. Obtenido de Obtenido de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/tiempo->
- Verick, S. (2018). Participación de la mano de obra femenina y desarrollo. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.87>
- Yagual-Velástegui, A. M., Lopez-Franco, M. L., Sánchez-León, L., Narváez-Cumbicos, J. G., Yagual-Velástegui, A. M., Lopez-Franco, M. L., Sánchez-León, L., & Narváez-Cumbicos, J. G. (2018). La contribución del sector de la construcción sobre el producto interno bruto PIB en Ecuador. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 286-299. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n2a22>

ANEXOS

Guayaquil, 08 de febrero de 2023.

Ingeniero

Freddy Camacho Villagómez

COORDINADOR UTE 8-2022

ECONOMÍA

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Economista Marlon Estuardo Pacheco Bruque, Mgs, Docente de la Carrera de Economía, designado TUTOR del proyecto de grado de Juan Manuel Pincay Palacios, cúmpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avaló el trabajo presentado por el estudiante, titulado "Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020" por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 0% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre 8-2022 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo

constancia que los únicos responsables del trabajo de Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020 somos el Tutor Marlon Estuardo Pacheco Bruque y los estudiantes Anthony Miguel Moran Vera y/o Juan Manuel Pincay Palacios y eximo de toda responsabilidad a el Coordinador de Titulación y a la Dirección de Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 7/10 siete sobre Diez

Atentamente



Eco. Pacheco Bruque Marlon Estuardo, Mgs

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACION



Anthony Miguel Moran Vera

ESTUDIANTE AUTOR



Firmado digitalmente por:
JUAN MANUEL
PINCAY
PALACIOS

Juan Manuel Pincay Placios

ESTUDIANTE AUTOR

Guayaquil, 08 de febrero de 2023.

Ingeniero

Freddy Camacho Villagómez

COORDINADOR UTE 8-2022

ECONOMÍA

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Economista Marlon Estuardo Pacheco Bruque, Mgs, Docente de la Carrera de Economía, designado TUTOR del proyecto de grado de Anthony Miguel Moran Vera, cúpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avaló el trabajo presentado por el estudiante, titulado "Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020" por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 0% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre 8-2022 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores

económicos en Ecuador periodo 2009-2020 somos el Tutor Marlon Estuardo Pacheco Bruque y los estudiantes Anthony Miguel Moran Vera y/o Juan Manuel Pincay Palacios y eximo de toda responsabilidad a el Coordinador de Titulación y a la Dirección de Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 7/10 siete sobre Diez

Atentamente



Eco. Pacheco Bruque Marlon Estuardo, Mgs

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACION

f. 

Moran Vera Anthony Miguel

ESTUDIANTE AUTOR

 Escaneo el código QR para verificar la autenticidad del documento
JUAN MANUEL
PINCAY
PALACIOS

f. _____

Juan Manuel Pincay Palacios

ESTUDIANTE AUTOR

Análisis e interpretación de respuestas de entrevistas a mujeres gerentes.

1. ¿Dentro su empresa del total de trabajadores, que proporción corresponde a hombres y que proporción corresponde a mujeres?

Aproximadamente el 70% de las empresas dicen que el 90% de empleados son hombres, mientras que el otro 10% es mujer, aquí notamos que en la mayoría de las empresas prefieren la labor de un hombre, ya que en estos puestos tiene que hacer trabajos muy forzados.

2. ¿A qué área usted suele dirigir a las mujeres que contrata dentro de la empresa?

A lo largo de las entrevistas que tuvimos con los diferentes encargados, el 90% de las mujeres son dirigidas al área administrativa, estos puestos son dirigidos para ellas ya que las mujeres no hacen trabajos forzados, que tenga que intervenir mucho el tacto con los materiales entre otras cosas.

3. Dentro de un rango del 1 al 5, ¿qué tan eficiente es su trabajadora en el puesto que se le asigno?

La mayoría de las empresas la dan una calificación de 5 a las trabajadoras que contratan, ya que consideran que sus empleadas son muy eficientes a la hora de realizar su trabajo en el área que le asignaron.

4. ¿Dentro de que rango de edad usted prefiere contratar a una mujer?

El 90% de las empresas deciden contratar en un rango de 20 a 40 años.

5. ¿Considera usted que un alto nivel educativo es un factor que incide al momento de contratar a una mujer?

Alrededor de un 40% de los gerentes consideran que las mujeres que contratan deben de tener un título universitario o mínimo que hayan terminado el bachiller, dependiendo de esas variables ellos les darán el trabajo o no.

6. ¿Considera usted que el estado civil es un factor que incide al momento de contratar a una mujer?

La mayoría de los encargados dijeron que no incide al momento de contratar a una mujer, ya que eso es netamente personal, la contratación de la empresa no dependerá de esa variable.

Tabla 23*Recuento de respuestas: Entrevistas Gerentes*

PREGUNTAS A GERENTES	GERENTE 1	GERENTE 2	GERENTE 3
Dentro su empresa del total de trabajadores, que proporción corresponde a hombres y que proporción corresponde a mujeres	95% son hombres y el 5% equivale a la mujer	95% son hombres y el 5% equivale a la mujer	95% son mujeres y el 5% hombre
A que área usted suele dirigir a las mujeres que contrata dentro de la empresa	Suelo enviar a las mujeres al área administrativa	Suelo enviar a las mujeres al área administrativa	La gran mayoría es al área comercial
Dentro de un rango del 1 al 5, que tan eficiente es su trabajadora en el puesto que se le asigno	En el rango 5, siendo este muy eficiente	En el rango 5, siendo este muy eficiente	Considero que un 4
Dentro de que rango de edad usted prefiere contratar a una mujer	Independientemente de la edad, yo no juzgo la edad de la mujer, puede tener cualquier edad, con tal que sean eficientes en sus labores	La verdad por la edad no juzgo, solo que le guste trabajar, que tenga eficiencia al hacer las cosas	Un rango de 20 a 40 años
Considera usted que un alto nivel educativo es un factor que incide al momento de contratar a una mujer	Relativamente, es más el ímpetu de la parte humana, más de la parte que tiene que demostrar, sin depender de lo que es la educación	Si porque actualmente los estudios están muy avanzados, y al momento de contratar a alguien, tomo mucho en	Actualmente ya tomamos en cuenta que tenga un título o algo por el estilo

cuenta que estudios
ha realizado

Considera usted que
el estado civil es un
factor que incide al
momento de
contratar a una mujer

Actualmente ya no, las
mujeres son libres de
decidir lo que hagan
con su vida

Si en algunos casos
hay hombres que son
muy machistas en
este tema y no
suelen dejar trabajar
a la mujer

No, nada que ver,
no incide en nada
al momento de
contratar

Nota: Elaboración Propia. Respuestas de gerentes nacionales mujeres

Análisis e interpretación de respuestas de entrevistas a mujeres gerentes.

1. ¿Cuál es el nivel de ingreso personal que usted percibe aproximadamente al mes?

Aquí pudimos notar que las mujeres perciben un sueldo promedio de 500 dólares, siendo este un poco más alto de lo que vendría a ser el sueldo básico unificado.

2. ¿En qué categoría ocupacional desempeña sus actividades laborales remuneradas?

El 100% de las mujeres entrevistadas se encuentran en el área administrativa, ya que dentro de esta área es necesario su trabajo, porque se puede llegar a decir que la mujer es mucho más organizada que el hombre, y mucho más delicada al momento de trabajar con dinero.

3. ¿Cuántas horas al día desempeña sus actividades laborales remuneradas?

Las horas laborales que trabajan cada entrevistada es un promedio de 8 horas, y se basa en lo que dice la ley que se debe trabajar un máximo 8 horas diarias, y 40 horas semanales si tu contrato es a tiempo completo.

4. ¿Usted se encuentra asegurada dentro de su trabajo actual?

Podemos explicar que 2 de cada 10 mujeres no están 100% aseguradas, esto se puede dar por temas de no querer dar aportaciones, o porque la empresa no quiere asegurar por temas de no pagar lo que es medicina, prestamos, entre otras cosas.

5. Considera usted que la mujer aporta significativamente a la empresa, y bajo que cualidad usted cree que genera estas aportaciones

Todas las trabajadoras dijeron que sí, bajo la cualidad o característica que tiene la mayoría de las mujeres, que vendría hacer la organización, la responsabilidad, el compromiso, entre muchas cosas mas

PREGUNTAS A TRABAJADORAS	TRAB 1	TRAB 2	TRAB 3	TRAB 4	TRAB 5	TRAB 6	TRAB 7
Cuál es el nivel de ingreso personal que usted percibe aproximadamente al mes	Aproximadamente mi sueldo es alrededor de 650	Aproximadamente 700 dólares	Aproximadamente 450	Aproximadamente 450	Aproximadamente 600 dólares	Aproximadamente 450 dólares	Aproximadamente 900 dólares
En que categoría ocupacional desempeña sus actividades laborales remuneradas	Mi ocupación dentro de la empresa es Asistente del departamento de comercio	Me encuentro en el área contable	En el área de ventanilla	En el área administrativa	Mi ocupación dentro de la empresa es en el área administrativa	Asistente de gerencia	En el área de ventanilla
Cuántas horas al día desempeña sus actividades	Trabajo alrededor de 7 horas, pero	Laboro alrededor de 8 horas	Trabajo alrededor de 8 horas laborales	Trabajo alrededor de 8 horas a 10 horas	Trabajo alrededor de 8 horas	Trabajo alrededor de 8 horas	Trabaja alrededor de 8 horas

laborales
remuneradas

generalmente son
8 horas

Usted se encuentra
asegurada dentro
de su trabajo actual

Si Si Si No Si No Si

Considera usted
que la mujer aporta
significativamente
a la empresa, y
bajo que cualidad
usted cree que
genera estas
aportaciones

En la parte
administrativa es
donde más
mujeres se
encuentran
laborando, por
temas de
organizaciones y
responsabilidades

Claro que sí,
sobre todo donde
se ve más la
aportación de la
mujer es en la
organización

Claro que sí,
sobre todo en esta
área ya que el rol
de la mujer es
llamar la atención
del cliente y
atenderlo de
manera, gentil y

Aporta en el área
administrativa, ya
que somos los
encargados de
contratar,
transmitir
facturas, y tener
contratos con

Si aporta de una
manera
organizada y por
la parte de la
limpieza

Si bajo el
liderazgo y
organización

Si, aporta lo que
es la calidad de
servicio, y la
forma de la
comunicación con
el publico

con mucha diferentes
paciencia. empresas

Nota: Elaboración Propia. Respuestas de empleadas nacionales mujeres.

Tabla 24*Participación Mujeres según Edad*

Periodo	ENTRE 18 A 25	ENTRE 26 A 35	ENTRE 36 A 45	ENTRE 46 A 64	MAYORES A 65	MENOR A 18
2009	16%	21%	21%	28%	10%	4%
2010	16%	20%	21%	29%	11%	3%
2011	13%	23%	22%	28%	12%	2%
2012	13%	21%	21%	30%	13%	2%
2013	14%	22%	23%	27%	10%	5%
2014	13%	22%	24%	27%	11%	3%
2016	14%	23%	24%	28%	8%	3%
2017	14%	21%	23%	29%	10%	3%
2018	12%	21%	24%	30%	11%	2%
2019	12%	20%	23%	31%	13%	3%
2020	13%	22%	23%	31%	9%	2%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

Tabla 25*Acumulado Mujeres según Edad*

Sector	ENTRE 18 A 25	ENTRE 26 A 35	ENTRE 36 A 45	ENTRE 46 A 64	MAYORES A 65	MENOR A 18
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1576	2419	2542	3334	1315	336
Comercio	1526	2438	2538	3214	1155	319
Construcción	40	65	72	73	24	4
Explotación minas y canteras	14	17	18	31	6	4
Industrias Manufactureras	593	1039	1027	1286	448	115
Servicios	3213	5731	5945	7271	2386	666

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos nominales de 61600 observaciones.

Tabla 26*Participación Mujeres según Estado Civil*

Periodo	CASADA	DIVORCIADA	SEPARADA	SOLTERA	UNION LIBRE	VIUDA
2009	36%	5%	10%	31%	9%	8%
2010	35%	5%	10%	32%	10%	8%
2011	37%	5%	11%	27%	11%	8%
2012	35%	5%	11%	29%	11%	9%
2013	40%	5%	10%	26%	11%	8%
2014	43%	5%	9%	25%	10%	8%
2016	45%	8%	7%	26%	10%	4%
2017	43%	6%	8%	25%	13%	5%
2018	42%	6%	7%	26%	11%	7%
2019	31%	5%	14%	25%	18%	7%
2020	30%	6%	14%	25%	18%	7%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

Tabla 27*Acumulado Mujeres según Estado Civil*

Sectores	CASADA	DIVORCIADA	SEPARADA	SOLTERA	UNION LIBRE	VIUDA
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4460	423	1087	2525	1274	1753
Comercio	4416	677	1199	2610	1511	777
Construcción	121	12	13	95	32	5
Explotación minas y canteras	17	4	11	34	20	4
Industrias Manufactureras	1658	250	466	1362	461	311
Servicios	9059	1653	2681	7544	3286	989

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos nominales de 61600 observaciones.

Tabla 28*Participación Mujeres según Educación*

Periodo	NINGUNA	POSGRADO	PRIMARIA/BASICA	SECUNDARIA/MEDIA	SUPERIOR	UNIVERSITARIA
2009	7,8%	1,4%	39,5%	27,0%	1,7%	22,5%
2010	6,1%	1,7%	39,9%	26,8%	1,5%	24,1%
2011	6,7%	1,2%	33,5%	29,9%	1,3%	27,4%
2012	6,4%	1,8%	35,5%	29,5%	1,3%	25,4%
2013	6,6%	1,8%	39,0%	27,5%	1,7%	23,4%
2014	7,5%	1,7%	43,7%	25,2%	1,3%	20,5%
2016	5,3%	2,2%	36,8%	30,3%	2,4%	23,0%
2017	6,7%	2,3%	39,3%	28,4%	2,5%	20,8%
2018	4,2%	2,5%	31,9%	34,1%	1,9%	25,4%
2019	3,3%	2,9%	29,6%	36,1%	2,0%	26,0%
2020	3,3%	4,0%	27,0%	35,2%	2,5%	27,9%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

Tabla 29*Acumulado Mujeres según Educación*

Sectores	NINGUNA	POSGRADO	PRIMARIA/BASICA	SECUNDARIA/MEDIA	SUPERIOR	UNIVERSITARIO
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1993	13	7240	1894	50	332
Comercio	383	54	3676	4476	202	2399
Construcción	2	9	59	54	5	149
Explotación minas y canteras	1	3	25	23	2	36
Industrias Manufactureras	166	26	1640	1879	66	731
Servicios	352	1235	5317	6586	822	10900

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –

DICIEMBRE (2009-2020). Datos nominales de 61600 observaciones.

Tabla 30*Participación Mujeres según Etnia*

Periodo	AFROECUATORIANO	BLANCO	INDIGENA	MESTIZO	MONTUBIO	MULATO	NEGRO
2009	0%	5%	7%	81%	0%	3%	4%
2010	3%	3%	7%	84%	0%	2%	2%
2011	2%	3%	5%	85%	1%	1%	3%
2012	2%	2%	6%	85%	0%	2%	3%
2013	2%	1%	10%	84%	0%	1%	2%
2014	1%	1%	12%	86%	0%	0%	0%
2016	1%	1%	5%	90%	1%	1%	1%
2017	1%	1%	12%	85%	0%	0%	1%
2018	1%	1%	12%	84%	0%	1%	1%
2019	1%	1%	6%	86%	3%	1%	1%
2020	2%	1%	6%	84%	3%	2%	1%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

Tabla 31*Acumulado Mujeres según Etnia*

Sectores	AFROECUATORIANO	BLANCO	INDIGENA	MESTIZO	MONTUBIO	MULATO	NEGR
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	73	148	2727	8193	173	63	145
Comercio	135	222	452	9981	102	124	171
Construcción	1	6	13	250	2	2	4
Explotación minas y canteras	3	1		81		1	4
Industrias Manufactureras	32	64	149	4161	29	42	30
Servicios	490	506	815	22217	268	351	560

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –

DICIEMBRE (2009-2020). Datos nominales de 61600 observaciones.

Tabla 32*Participación Mujeres según Ocupación*

Periodo	CUENTA PROPIA	EMP PRIV	EMP PUBLICO	EMP TERCIALIZADO	JORNALERO	OTRO	PATRONO
2009	41,6%	24,2%	16,3%	0,1%	7,4%	8,1%	2,4%
2010	41,2%	24,9%	17,9%	0,2%	6,9%	7,3%	1,7%
2011	43,7%	26,8%	15,4%	0,2%	5,1%	6,0%	2,8%
2012	43,4%	25,9%	16,1%	0,0%	6,2%	6,0%	2,4%
2013	45,1%	24,1%	16,0%	0,1%	6,1%	6,7%	1,9%
2014	48,5%	22,9%	14,3%	0,1%	7,2%	5,5%	1,6%
2016	43,8%	25,4%	15,0%	0,0%	7,3%	6,3%	2,2%
2017	44,5%	24,2%	14,6%	0,0%	8,1%	6,2%	2,3%
2018	46,4%	29,2%	11,6%	0,0%	3,3%	7,5%	2,0%
2019	45,7%	29,4%	11,5%	0,0%	3,4%	7,7%	2,4%
2020	46,8%	28,9%	12,1%	0,0%	2,8%	7,1%	2,3%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

Tabla 33*Acumulado Mujeres según Ocupación*

Sectores	CUENTA PROPIA	EMP PRIV	EMP PUBLICO	EMP TERCIALIZADO	JORNALERO	OTRO	PATRONO
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7276	1159		1	2728	190	168
Comercio	7652	3168	14	2	16	29	309
Construcción	20	182	8		56	1	11
Explotación minas y canteras	16	57	14		2		1
Industrias Manufactureras	2164	2082	21	4	43	34	160
Servicios	5474	7147	8869	27	60	3114	521

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –

DICIEMBRE (2009-2020). Datos nominales de 61600 observaciones.

Tabla 34*Participación Mujeres según Personas con las que Trabaja*

Periodo	CUENTA PROPIA	GRAN EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
2009	42%	21%	1%	29%	7%
2010	41%	23%	1%	26%	8%
2011	44%	22%	1%	25%	9%
2012	43%	22%	1%	25%	8%
2013	45%	21%	1%	25%	8%
2014	48%	19%	1%	25%	6%
2016	44%	21%	1%	27%	8%
2017	45%	21%	1%	27%	7%
2018	46%	20%	1%	25%	8%
2019	46%	20%	1%	26%	7%
2020	47%	21%	1%	24%	7%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

Tabla 35*Acumulado Mujeres según Personas con las que Trabaja*

Sectores	CUENTA PROPIA	GRAN EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7276	655	111	2562	918
Comercio	7652	623	57	2197	661
Construcción	20	51	10	98	99
Explotación minas y canteras	16	35	3	6	30
Industrias Manufactureras	2164	601	57	1199	487
Servicios	5474	10413	351	7096	1878

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos nominales de 61600 observaciones.

Tabla 36*Participación Mujeres según Horas Laborales Semanales*

Periodo	ENTRE 41 A 80 HORAS	JORNADA NORMAL	MAS DE 80 HORAS	MENOR QUE 40
2009	27%	37%	1%	35%
2010	26%	40%	1%	33%
2011	24%	44%	0%	32%
2012	22%	48%	0%	30%
2013	22%	44%	0%	34%
2014	21%	38%	0%	40%
2016	19%	42%	0%	40%
2017	20%	41%	0%	40%
2018	18%	42%	0%	40%
2019	19%	43%	0%	38%
2020	15%	44%	0%	41%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

Tabla 37*Acumulado Mujeres según Horas Laborales Semanales*

Sectores	ENTRE 41 A 80 HORAS	JORNADA NORMAL	MAS DE 80 HORAS	MENOR QUE 40
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2086	2949	10	6477
Comercio	3803	3340	92	3955
Construcción	47	191	1	39
Explotación minas y canteras	19	50	1	20
Industrias Manufactureras	1021	1729	10	1748
Servicios	3822	15072	55	6263

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos nominales de 61600 observaciones.

Tabla 38*Participación Mujeres según Ingresos Mensuales Percibidos*

Periodo	ENTR 251 A 450	ENTRE 101 A 250	ENTRE 451 A 800	ENTRE 800 A 1200	MAS DE 1200	MENOR QUE 100
2009	17%	38%	10%	3%	1%	31%
2010	21%	37%	10%	5%	2%	26%
2011	24%	31%	13%	6%	3%	24%
2012	26%	30%	13%	7%	3%	22%
2013	24%	31%	14%	7%	3%	20%
2014	24%	29%	14%	7%	3%	23%
2016	23%	28%	16%	9%	4%	21%
2017	22%	28%	17%	9%	4%	20%
2018	25%	25%	18%	9%	4%	18%
2019	30%	26%	20%	8%	5%	12%
2020	23%	26%	19%	8%	5%	20%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

Tabla 39*Acumulado Mujeres según Ingresos Mensuales Percibidos*

Sectores	ENTRE 251 A 450	ENTRE 101 A 250	ENTRE 451 A 800	ENTRE 800 A 1200	MAS DE 1200	MENOR QUE 100
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1623	4241	469	84	48	5057
Comercio	3071	3778	1437	409	309	2186
Construcción	101	48	69	27	24	9
Explotación minas y canteras	20	21	23	16	6	4
Industrias Manufactureras	1273	1401	461	120	89	1164
Servicios	6077	5507	5868	3685	1755	2320

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –

DICIEMBRE (2009-2020). Datos nominales de 61600 observaciones.

Tabla 40*Porcentaje Evolutivo de Mujeres Aseguradas según Sectores*

PERIODO	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Comercio	Construcción	Explotación minas y canteras	Industrias Manufactureras	Servicios
2009	13,3%	17,9%	51,9%	0,0%	26,9%	47,2%
2010	22,2%	28,4%	70,0%	44,4%	32,2%	54,6%
2011	23,8%	32,7%	64,7%	85,7%	35,9%	59,8%
2012	27,4%	35,0%	66,7%	75,0%	43,4%	61,7%
2013	24,8%	32,9%	38,1%	100,0%	38,2%	58,5%
2014	28,0%	32,8%	50,0%	100,0%	36,6%	62,1%
2015	26,5%	55,9%	90,6%	83,3%	56,8%	87,6%
2016	29,2%	37,5%	68,8%	66,7%	38,8%	62,6%
2017	30,0%	33,3%	52,2%	100,0%	40,9%	63,5%
2018	30,2%	32,1%	54,2%	77,8%	42,9%	56,8%
2019	33,4%	31,9%	60,0%	62,5%	37,6%	54,4%
2020	32,1%	33,5%	61,9%	69,2%	44,4%	56,7%

Notas: Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020). Datos porcentuales de 4400 observaciones por periodo.

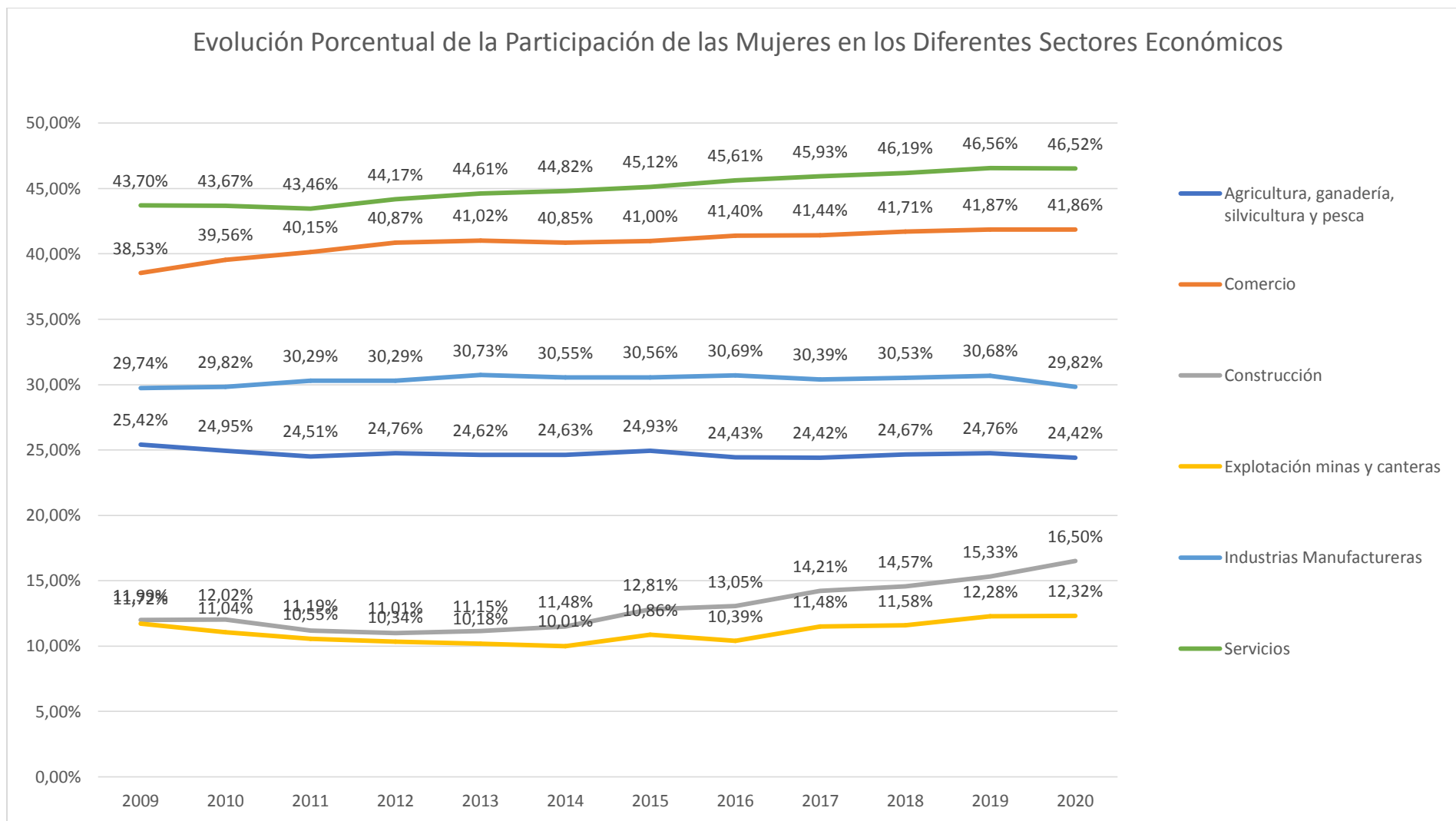


Figura 17 Participación Evolutiva de las Mujeres según Sectores Económicos.

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020).

Tabla 41

Correlación Horas Promedio y Empleadas Mujeres según Sectores Económicos

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca HORAS	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca EMPELADOS MUJERES	Comercio HORAS	Comercio EMPLEADOS MUJERES	Construcción HORAS	Construcción EMPLEADOS MUJERES	Explotación minas y canteras HORAS	Explotación minas y canteras EMPLEADOS MUJERES	Industrias Manufactureras HORAS	Industrias Manufactureras EMPLEADOS MUJERES	Servicios HORAS	Servicios EMPLEADOS MUJERES
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca HORAS	1	-	0,73525 7818	0,47891 0974	0,72354 9328	0,39196 0246	0,03196 8136	0,58890 8703	0,403788 21	0,141453 774	0,66153 8545	0,58021 9175
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca EMPELADOS	0,60691 9378	1	0,79678 4869	0,95573 4182	0,53209 7256	0,91234 4646	0,21233 0175	0,95598 5165	0,727960 073	0,805268 79	0,50086 842	0,99173 0914

OS
MUJERES

Comercio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HORAS	0,73525 7818	0,79678 4869	1	0,64116 2183	0,63527 3461	0,50444 3952	0,16238 0142	0,75471 8875	0,789217 069	0,354753 424	0,76791 8107	0,74037 2221
Comercio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EMPLEAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OS	0,47891 0974	0,95573 4182	0,64116 2183	0,38638 1	0,96323 4069	0,96323 0681	0,22145 5162	0,94053 3124	0,638275 245	0,906412 194	0,34492 7	0,96997 2921
MUJERES												
Construcc	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ión	0,72354 9328	0,53209 7256	0,63527 3461	0,38638 4069	1	0,28083 4227	0,34904 0002	0,54892 0116	0,505623 002	0,119693 383	0,58422 6476	0,51048 3533
HORAS												
Construcc	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EMPLEAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OS	0,39196 0246	0,91234 4646	0,50444 3952	0,96323 0681	0,28083 4227	1	0,21941 2841	0,89053 798	0,522988 223	0,941250 987	0,22194 926	0,93886 8957
MUJERES												
Explotaci	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ón minas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
y	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
canteras	0,03196 8136	0,21233 0175	0,16238 0142	0,22145 5162	0,34904 0002	0,21941 2841	1	0,30888 6858	0,361052 297	0,255932 561	0,20160 7515	0,21952 0627
HORAS												
Explotaci	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ón minas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
y	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
canteras	0,58890 8703	0,95598 5165	0,75471 8875	0,94053 3124	0,54892 0116	0,89053 798	0,30888 6858	1	0,649901 152	0,751533 593	0,58388 578	0,97179 6943

EMPLEADOS MUJERES												
Industrias Manufactureras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HORAS	0,40378	0,72796	0,78921	0,63827	0,50562	0,52298	0,36105	0,64990		0,521101	0,55489	0,65142
	821	0073	7069	5245	3002	8223	2297	1152	1	992	2386	841
Industrias Manufactureras EMPLEADOS MUJERES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HORAS	0,14145	0,80526	0,35475	0,90641	0,11969	0,94125	0,25593	0,75153	0,521101		0,02303	0,82639
	3774	879	3424	2194	3383	0987	2561	3593	992	1	0329	6504
Servicios EMPLEADOS MUJERES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HORAS	0,66153	0,50086	0,76791	0,34492	0,58422	0,22194	0,20160	0,58388	0,554892	0,023030		0,47038
	8545	8415	8107	6996	6476	9255	7515	5777	386	329	1	9252
Servicios EMPLEADOS MUJERES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HORAS	0,58021	0,99173	0,74037	0,96997	0,51048	0,93886	0,21952	0,97179	0,651428	0,826396	0,47038	
	9175	0914	2221	2921	3533	8957	0627	6943	41	504	925	1

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020) y Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Tabla 42

Correlación Ingresos Promedio y Empleadas Mujeres según Sectores Económicos

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca INGRESOS	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca EMPLEADAS MUJERES	Comercio INGRESOS	Comercio EMPLEADAS MUJERES	Construcción INGRESOS	Construcción EMPLEADAS MUJERES	Explotación minas y canteras INGRESOS	Explotación minas y canteras EMPLEADAS MUJERES	Industrias Manufactureras INGRESOS	Industrias Manufactureras EMPLEADAS MUJERES	Servicios INGRESOS	Servicios EMPLEADAS MUJERES
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca INGRESOS	1	0,85514973	0,828348697	0,806594481	0,091997479	0,812424879	0,683793219	0,832623646	0,721800065	0,720524905	0,699738821	0,882421209
Agricultura, ganadería, silvicultura	0,85514973	1	0,611702749	0,955734182	0,253020531	0,912344646	0,68805115	0,955985165	0,738301185	0,80526879	0,672667741	0,991730914

a y pesca
EMPELAD
OS
MUJERES

Comercio INGRESOS	0,82834 8697	0,61170 2749	1	0,60452 0525	0,07811 9282	0,56113 1892	0,46667 8712	0,65200 9222	0,796906 725	0,473611 918	0,66872 4328	0,65869 5835
Comercio EMPLEAD OS MUJERES	0,80659 4481	0,95573 4182	0,60452 0525	1	0,32990 3407	0,96323 0681	0,69603 2581	0,94053 3124	0,695578 39	0,906412 194	0,69222 7425	0,96997 2921
Construcc ión INGRESOS	0,09199 7479	0,25302 0531	0,07811 9282	0,32990 3407	1	0,37817 6483	- 0,01850 4436	0,26573 5385	0,176248 075	0,470611 571	0,32402 3883	0,25637 9556
Construcc ión EMPLEAD OS MUJERES	0,81242 4879	0,91234 4646	0,56113 1892	0,96323 0681	0,37817 6483	1	0,74608 5634	0,89053 798	0,667483 456	0,941250 987	0,77657 9403	0,93886 8957
Explotació n minas y canteras INGRESOS	0,68379 3219	0,68805 115	0,46667 8712	0,69603 2581	- 0,01850 4436	0,74608 5634	1	0,58896 133	0,614926 324	0,679253 719	0,73538 0347	0,70348 0925
Explotació n minas y canteras EMPLEAD	0,83262 3646	0,95598 5165	0,65200 9222	0,94053 3124	0,26573 5385	0,89053 798	0,58896 133	1	0,736246 857	0,751533 593	0,60944 1528	0,97179 6943

OS
MUJERES

Industrias
Manufactureras

0,72180	0,73830	0,79690	0,69557	0,17624	0,66748	0,61492	0,73624	1	0,485853	0,85476	0,76580
0065	1185	6725	839	8075	3456	6324	6857		33	2979	6425

INGRESOS

Industrias
Manufactureras

0,72052	0,80526	0,47361	0,90641	0,47061	0,94125	0,67925	0,75153	0,485853	1	0,69359	0,82639
4905	879	1918	2194	1571	0987	3719	3593	33		4768	6504

EMPLEADOS
OS
MUJERES

Servicios
INGRESOS

0,69973	0,67266	0,66872	0,69222	0,32402	0,77657	0,73538	0,60944	0,854762	0,693594	1	0,70877
8821	7741	4328	7425	3883	9403	0347	1528	979	768		0702

Servicios
EMPLEADOS
OS
MUJERES

0,88242	0,99173	0,65869	0,96997	0,25637	0,93886	0,70348	0,97179	0,765806	0,826396	0,70877	1
1209	0914	5835	2921	9556	8957	0925	6943	425	504	0702	

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020) y Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – DICIEMBRE (2009-2020).

Tabla 43

Correlación VAB y Empleadas Mujeres según Sectores Económicos

	<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca VAB</i>	<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca EMPLEADOS MUJERES</i>	<i>Comercio VAB</i>	<i>Comercio EMPLEADOS MUJERES</i>	<i>Construcción VAB</i>	<i>Construcción EMPLEADOS MUJERES</i>	<i>Explotación minas y canteras VAB</i>	<i>Explotación minas y canteras EMPLEADOS MUJERES</i>	<i>Industrias Manufactureras VAB</i>	<i>Industrias Manufactureras EMPLEADOS MUJERES</i>	<i>Servicios VAB</i>	<i>Servicios EMPLEADOS MUJERES</i>
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca VAB</i>	1	0,954715428	0,846814407	0,849973018	0,8991142	0,803679506	-0,38073378	0,895811392	0,976255291	0,629468715	0,9643332	0,931887279
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca EMPLEADOS MUJERES</i>	0,95471543	1	0,953570092	0,955734182	0,96095195	0,912344646	-0,12823125	0,955985165	0,963804344	0,80526879	0,9011548	0,991730914

Comercio VAB	0,8468 1441	0,95357 0092	1	0,98414 3195	0,94415 026	0,98275 3862	0,11940 567	0,93027 1114	0,8767719 26	0,9287775 48	0,7463 394	0,96831 1261
Comercio EMPLEADOS MUJERES	0,8499 7302	0,95573 4182	0,98414 3195	1	0,90910 127	0,96323 0681	0,12592 384	0,94053 3124	0,8922039 81	0,9064121 94	0,7561 938	0,96997 2921
Construcción VAB	0,8991 142	0,96095 1952	0,94415 0258	0,90910 127	1	0,92496 3967	- 0,12978 324	0,89314 3823	0,8986033 99	0,8407617 09	0,8478 464	0,95950 8676
Construcción EMPLEADOS MUJERES	0,8036 7951	0,91234 4646	0,98275 3862	0,96323 0681	0,92496 397	1	0,12429 754	0,89053 798	0,8456737 07	0,9412509 87	0,6822 877	0,93886 8957
Explotación minas y canteras VAB	- 0,3807 338	- 0,12823 125	0,11940 5669	0,12592 3842	- 0,12978 32	0,12429 7536	1	- 0,07928 2757	- 0,3092341 92	0,3874070 43	- 0,4973 98	- 0,09146 5094
Explotación minas y canteras EMPLEADOS MUJERES	0,8958 1139	0,95598 5165	0,93027 1114	0,94053 3124	0,89314 382	0,89053 798	- 0,07928 276	1	0,9488569 66	0,7515335 93	0,8575 416	0,97179 6943

Industrias												
Manufactureros	0,9762	0,96380	0,87677	0,89220	0,89860	0,84567	-	0,94885	1	0,6692896	0,9360	0,96105
VAB	5529	4344	1926	3981	34	3707	0,30923	6966		34	412	2977
							419					
Industrias												
Manufactureros	0,6294	0,80526	0,92877	0,90641	0,84076	0,94125	0,38740	0,75153	0,6692896	1	0,4845	0,82639
EMPLEADOS	6872	879	7548	2194	171	0987	704	3593	34		521	6504
MUJERES												
Servicios												
VAB	0,9643	0,90115	0,74633	0,75619	0,84784	0,68228	-	0,85754	0,9360411	0,4845521	1	0,87518
	3315	4825	9428	3772	641	771	0,49739	1575	67	38		469
							838					
Servicios												
EMPLEADOS	0,9318	0,99173	0,96831	0,96997	0,95950	0,93886	-	0,97179	0,9610529	0,8263965	0,8751	1
MUJERES	8728	0914	1261	2921	868	8957	0,09146	6943	77	04	847	
							509					

Notas: Elaboración Propia. Fuente: INEC, Estadísticas Económicas-Directorio de Empresas y Establecimientos (2009-2020) y BCE, Cuentas Nacionales- Cuentas Provinciales (2009-2020).

Tabla 44*Efecto entre los Agentes de Variables Significativas (Modelos Aleatorios)*

Coefficients :					
	Estimate	Std. Error	z-value	Pr(> z)	
VAB	0.264716	0.086142	30.730	0.002119	**
HORAS	-0.502589	0.192241	-26.144	0.008939	**
INGRESOS	0.350835	0.067302	52.128	1,86E-04	***
factor(ID)1	6.538.365	1.616.691	40.443	5,25E-02	***
factor(ID)2	3.597.090	1.624.427	22.144	0.026803	*
factor(ID)3	7.123.946	1.652.504	43.110	1,63E-02	***
factor(ID)4	7.743.077	1.638.811	47.248	2,30E-03	***
factor(ID)5	4.940.069	1.640.770	30.108	0.002605	**
factor(ID)6	8.424.331	1.732.330	48.630	1,16E-03	***

Nota: Elaboración Propia. Resultados de los estimadores obtenidos mediante R Studio al aplicar Método de Efectos Aleatorios entre los agentes. Los factores representan el siguiente orden:

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Explotación minas y canteras
- Industrias Manufactureras
- Comercio
- Construcción
- Servicios

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Moran Vera Anthony Miguel**, con C.C: # **(0931154066)** autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020.** previo a la obtención del título de **Economistas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **31 de enero de 2023**



f. _____

Nombre: **Moran Vera Anthony Miguel**

C.C: **0931154066**

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pincay Palacios Juan Manuel**, con C.C: # **0950943290** autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020** previo a la obtención del título **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **31 de enero de 2023**



Firmado electrónicamente por:
**JUAN MANUEL
PINCAY
PALACIOS**

f. _____

Nombre: **Pincay Palacios Juan Manuel**

C.C: **0950943290**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020		
AUTOR(ES)	Moran Vera Anthony Miguel, Pincay Palacios Juan Manuel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Econ. Pacheco Bruque Marlon Estuardo.Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa.		
CARRERA:	Economía.		
TÍTULO OBTENIDO:	Economista.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	08 de Febrero de 2023	No. DE PÁGINAS:	85
ÁREAS TEMÁTICAS:	Sector minero, sector de servicio, sector manufactura, sector agrícola, sector de construcción, investigación cuantitativa y cualitativa.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Sectores económicos, participación laboral femenina, mujeres, producción , factores sociales, crecimiento económico.		

RESUMEN/ABSTRACT El presente trabajo de investigación ha planteado como objetivo general determinar los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores productivos en Ecuador periodo 2009-2020, por lo cual para llegar al cumplimiento del objetivo general, se plantearon los siguientes objetivos específicos: determinar modelos teóricos para el análisis de la participación laboral femenina y su inserción laboral, analizar la evolución de la participación laboral femenina en los diferentes sectores económicos del país durante el periodo 2009-2020, reconocer los factores que limitan el acceso de la mujer a los diferentes sectores económicos del país, y determinar la incidencia de la participación laboral femenina en los sectores económicos del país..

El método aplicado es mixto con un diseño de estudio descriptiva, probabilística y de regresión lineal. La herramienta de análisis de datos usada para el presente estudio fue el software R Studio y el uso de Excel para la creación de las datas.

Como conclusión se obtuvo que la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral tiende al alza, de igual manera sus ingresos tienden a subir, y las horas laborales disminuyen. Se observa que la cantidad de aseguradas históricamente también fluye hacia el incremento. El aporte de mujer a los diferentes sectores de la economía ecuatoriana es representativo en la producción, y en los ingresos mensuales de ellas.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593968390276 +593996640875	E-mail: Anthony.moran03@cu.ucsg.edu.ec Juan.pincay@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Camacho Villagomez Freddy Ronalde Teléfono: +593-4-2206953 ext 1634 E-mail: Freddy.camacho.villagomez@gmail.com ; Freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		